

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



**FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA,
INSTITUTO NACIONAL DE TORAX, CIUDAD DE LA PAZ,
SEGUNDO SEMESTRE 2023.**

Autora: Lic. Inés Verónica Ulu Callo

Tutora: M.Sc. Lic. Delia Laura Ticona

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
MEDICINA CRITICA Y TERAPIA INTENSIVA**

LA PAZ – BOLIVIA

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo y lo que significa en esta etapa de mi carrera profesional, a mis padres, a mis hermanos y a mi esposo, les agradezco el cariño incondicional y la comprensión durante este trabajo, principalmente por creer y confiar en mis proyectos y sueños, gracias por entregarme todo su apoyo, motivarme cuando las energías eran escasas, gracias por creer en mí y enseñarme a luchar siempre para conseguir mis metas.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por que siempre está presente en cada momento de mi vida, a mis padres por incondicional apoyo amor y cariño, a mi esposopor su apoyo y empuje incondicional.

A todos aquellos que de una manera u otra fueron participen de mi finalización académica.

A mi tutora M. Sc. Lic. Delia Laura por su asesoramiento por su conocimiento brindado, su valiosa orientación y su destacado apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | PÁG. |
|---|------|
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. ANTECEDENTES | 3 |
| 2.1. A nivel Internacional..... | 3 |
| 2.2. A nivel Nacional: | 7 |
| III. JUSTIFICACIÓN | 9 |
| IV. MARCO TEÓRICO | 10 |
| 4.1. Marco Conceptual..... | 10 |
| 4.1.1. Definición del Estrés | 10 |
| 4.1.2. Fisiología del Estrés..... | 11 |
| 4.1.3. Fases del Estrés | 13 |
| 4.1.4. Clasificación del Estrés: | 14 |
| 4.1.5. Clasificación Según el contexto en el que se presenta el Estrés | 15 |
| 4.1.6. Estrés Laboral..... | 16 |
| 4.1.7. Factores o Estresores Laborales | 17 |
| 4.1.8. Síntomas del Estrés | 19 |
| 4.1.9. Estrés Laboral en Enfermería | 24 |
| 4.1.10. Estrés Laboral en Enfermería de Terapia Intensiva | 24 |
| 4.1.11. Medidas Preventivas..... | 26 |
| 4.2. Marco Contextual..... | 26 |
| 4.2.1. Historia del Instituto Nacional de Tórax..... | 26 |
| 4.2.2. Misión..... | 27 |
| 4.2.3. Visión | 27 |
| 4.2.4. Características de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 28 |

| | |
|--|----|
| 4.2.5. Personal que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 28 |
| V. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 29 |
| 5.1. Pregunta de Investigación..... | 30 |
| VI. OBJETIVOS..... | 31 |
| 6.1. Objetivos General | 31 |
| 6.2. Objetivos Específicos..... | 31 |
| VII. DISEÑO METODOLÓGICO | 32 |
| 7.1. Tipo de Estudio | 32 |
| 7.1.2. Enfoque..... | 32 |
| 7.1.3. Método: | 33 |
| 7.1.3.1. Métodos Teóricos..... | 33 |
| 7.1.3.2. Métodos Empíricos: | 33 |
| 7.1.4. Diseño de la investigación: | 33 |
| 7.2. Población y Muestra: | 34 |
| 7.3. Variables..... | 35 |
| 7.3.1. Operacionalización de Variables..... | 36 |
| 7.4. Técnicas de Recolección de Datos | 39 |
| 7.5. Instrumentos de recolección de datos..... | 39 |
| 7.5.1. Validación de instrumento de recolección de datos | 39 |
| 7.6. Plan de análisis de datos..... | 40 |
| VIII. CONSIDERACIONES ÉTICAS | 41 |
| IX. RESULTADOS..... | 42 |
| X. DISCUSIÓN | 54 |
| XI. CONCLUSIONES | 56 |

| | |
|--|----|
| XII. RECOMENDACIONES..... | 58 |
| XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 59 |
| ANEXOS | 65 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | No. |
|--|-----|
| GRÁFICO N° 1 Distribución porcentual, según edad del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 42 |
| GRÁFICO N° 2 Distribución porcentual según genero del personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 43 |
| GRÁFICO N° 3 Distribución porcentual, según estado civil del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 44 |
| GRÁFICO N° 4 Grado de formación académica del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 45 |
| GRÁFICO N° 5 Tiempo de experiencia laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 46 |
| GRÁFICO N° 6 Distribución porcentual, según turno de trabajo del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 47 |
| GRÁFICO N° 7 Nivel de estrés laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 48 |
| GRÁFICO N° 8 Ambiente físico en el que labora el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 49 |
| GRÁFICO N° 9 Carga laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 50 |
| GRÁFICO N° 10 Factor de estrés laboral relacionado con la atención al paciente en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 51 |
| GRÁFICO N° 11 Factor de estrés laboral: relaciones humanas en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 52 |
| GRÁFICO N° 12 Estado de salud del personal de Enfermería que labora en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 53 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | No. |
|--|-----|
| TABLA N° 1 Distribución porcentual, según edad del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 76 |
| TABLA N° 2 Distribución porcentual según género del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 77 |
| TABLA N° 3 Distribución porcentual, según estado civil del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 78 |
| TABLA N° 4 Grado de formación académica del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 79 |
| TABLA N° 5 Tiempo de experiencia laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 80 |
| TABLA N° 6 Distribución porcentual, según turno de trabajo del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 81 |
| TABLA N° 7 Nivel de estrés laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva..... | 82 |
| TABLA N° 8 Ambiente físico en el que labora el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 83 |
| TABLA N° 9 Carga laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 84 |
| TABLA N° 10 Factor de Estrés laboral relacionado con la atención al paciente en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 85 |
| TABLA N° 11 Factor de estrés laboral: relaciones humanas en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 86 |
| TABLA N° 12 Estado de salud del personal de Enfermería que labora en la Unidad de Terapia Intensiva..... | 87 |

ACRONIMOS

UTI: Unidad de Terapia Intensiva

SGA: Síndrome Adaptación General

OMS: Organización Mundial de la Salud

OPS: Organización Panamericana de la Salud

RESUMEN

Una exposición prolongada al estrés laboral se ha relacionado con un mayor riesgo de depresión y agotamiento en el trabajo. El **objetivo** fue determinar los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023. La **metodología** que se utilizó fue de enfoque cualitativo y cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y observacional. Muestra no probabilística integrado por 15 personas entre Profesionales, Auxiliares y Técnico Medio en Enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión. El instrumento aplicado fue un cuestionario previamente validados por expertos y consentimiento informado de cada participante. **Resultados:** Entre las características sociolaborales según edad 53% se encuentran entre 31 a 40 años; Según género 93% femenino y 7% masculino; según estado civil 47% casado(a), 27% soltero(a); según formación académica 53% Licenciada (o) en Enfermería, 33% Auxiliar en Enfermería y 13% Técnico Medio en Enfermería; según el tiempo de experiencia laboral 75% entre 1 a 5 años; El nivel de estrés laboral un 33% con estrés leve y 27% estrés medio; Los factores influyen en el estrés frecuentemente 87% trabaja en un ambiente con espacio insuficiente, 80% en un ambiente con iluminación insuficiente y 47% en un ambiente ruidoso, 47% trabaja con sobre carga laboral, 47% trabaja con elevada cantidad de protocolos a seguir, 27% trabaja con falta de personal; 66% refiere tristeza e impotencia al ver sufrir a un paciente, 53% siente impotencia en caso de un paciente que no mejora, 13% se encuentra con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros y problemas con el supervisor de la unidad; respecto al estado de salud 27% se siente agotada física y emocionalmente. En **conclusión**, el nivel de estrés es de leve y moderado siendo los factores más frecuentes el ambiente físico y la sobrecarga laboral.

Palabras claves:

Estrés, factores, Enfermería

SUMMARY

Prolonged exposure to job stress has been linked to an increased risk of depression and burnout at work. The objective was to determine the work stress factors in the Nursing staff in the Intensive Care Unit, National Thorax Institute, city of La Paz, second semester 2023. The methodology used was a qualitative and quantitative descriptive approach. transversal and observational. Non-probabilistic sample made up of 15 people, including Auxiliary Professionals and Medium Nursing Technicians, who met the inclusion criteria. The instrument applied was a questionnaire previously validated by experts and informed consent from each participant. Results: Among the socio-labor characteristics according to age, 53% are between 31 and 40 years old; According to gender, 93% female and 7% male; According to marital status, 47% married, 27% single; According to academic training, 53% have a degree in Nursing, 33% are Nursing Assistants and 13% are Intermediate Nursing Technicians; depending on the length of work experience 75% between 1 to 5 years; The level of work stress is 33% with mild stress and 27% with medium stress; The factors frequently influence stress: 87% work in an environment with insufficient space, 80% in an environment with insufficient lighting and 47% in a noisy environment, 47% work with an overload, 47% work with a high number of protocols continue, 27% work with a lack of personnel; 66% report sadness and helplessness when seeing a patient suffer, 53% feel helplessness in the case of a patient who does not improve, 13% have difficulty working with one or more colleagues and problems with the unit supervisor; Regarding the state of health, 27% feel physically and emotionally exhausted. In conclusion, the level of stress is mild and moderate, with the most frequent factors being the physical environment and work overload.

Keywords:

Stress, factors, nursing

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consiste sobre los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, ya que el estrés laboral es una enfermedad que afecta el estado psicológico de una persona, porque crea respuestas y reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a situaciones con alta exigencia laboral que sobrepasa los recursos personales y laborales. Se considera una problema social y económico a los factores de riesgo psicosocial y con consecuencias importantes.

En este contexto, podemos hablar de factores psicosociales que ocurren en el trabajo definiéndolos como aquellas características de las condiciones y organización que pueden constituirse en un riesgo para la salud de los trabajadores, cuando están expuestos al estrés de forma prolongada.

El Estrés laboral afecta a un gran número de Enfermeras que trabajan en la Unidad de Terapia intensiva por lo que es necesario implementar programas de intervención que ayuden a lidiar con el estrés y así mejorar significativamente la calidad de la atención brindada a los pacientes. Los estresores son una serie de elementos como son los ruidos, iluminación, espacios, relaciones interpersonales, sobrecarga laboral, manifestaciones físicas (signos y síntomas de estrés) y otros. Estos factores estresantes provocan inestabilidad en la salud del personal de Enfermería, conflictos con el equipo de salud y desencadenan una atención deficiente a los usuarios o pacientes.

El interés de estudiar los factores de estrés laboral en el contexto científico es el de analizar aspectos importantes que favorecen la prevención de este, tales como las actitudes, el ejercicio físico, el tipo de alimentación, el empleo del tiempo libre y la planificación personal, así como aquellos que permiten afrontarlo de una mejor manera, entre estos la relajación, la meditación y haciendo énfasis en las principales fuentes generadoras de esta enfermedad peligrosa como es el estrés.

El objetivo de la presente investigación fue determinar los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, Segundo Semestre 2023.

II. ANTECEDENTES

A continuación, se presentan los artículos que fueron revisados para el desarrollo de la presente investigación:

2.1. A nivel Internacional

Cobos G. (2021), Granada publicaron una investigación titulada: “Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos”, realizaron una búsqueda bibliográfica en las siguientes bases de datos: Pubmed, Scopus y Cinahl. Se incluyeron artículos de estudios cuantitativos preliminares sobre estrés en la Unidad de Cuidados Intensivos en inglés o español y sin restricción del año de publicación. Resultados: Después de leer el texto completo, de los primeros 1287 artículos buscados se incluyeron un total de 10. En estos artículos se destaca la prevalencia del estrés laboral entre las enfermeras de cuidados intensivos, con diferentes niveles que pueden variar de leve a grave. Varias escalas que cuantifican dicho estrés, como la escala de Estrés percibido. Finalmente, diversos factores que contribuyen al estrés descrito son como la falta de personal profesional, el ambiente ruidoso, la personalidad, la meticulosidad o la falta de personal. Conclusiones: El estrés laboral afecta a un gran número de enfermeras que trabajan en unidades de Cuidados Intensivos, por lo que es necesario implementar programas de intervención que ayudarán a lidiar con el estrés y así mejorar significativamente la calidad de los cuidados brindados a los pacientes (1).

Vásquez S. (2020) Ecuador publicaron una investigación titulada: “El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes”, esta investigación lo realizaron con la finalidad de analizar los factores que provocan estrés en el personal de Enfermería que trabajan en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS. En cuanto a los materiales y métodos: se realizó bajo un estudio de campo de alcance descriptivo. La población y muestra fueron 30 Enfermeras que trabajan en el Servicio de Urgencias. Los datos sobre los factores que causan estrés en el

profesional de la salud se pudieron obtener a través de encuestas, cuestionario además de la observación directa y una guía de observación para completar con la investigación se aplicó la técnica de la entrevista las cuales estuvieron dirigidas al personal de enfermería del área de emergencia. Resultados: dentro de los factores que provocan estrés se incluyeron la fatiga, insomnio, sobrecarga de trabajo, insatisfacción laboral, falta de espacio. Las consecuencias con más comunes generadas por el estrés son la mala alimentación y caída del cabello. Conclusiones: Los factores estresantes pueden contribuir a la inestabilidad de la salud de las enfermeras, los conflictos con el equipo de atención médica y la mala atención a los pacientes (2).

Aldrete M. (2017), Cuba realizaron una investigación:” Estrés y salud en personal de enfermería de una Unidad de tercer nivel de atención” en el cual mencionan que en las instituciones de salud los especialistas trabajan directamente con otras personas que enfrentan diversos factores de estrés, dependiendo de la respuesta específica de una persona puede mostrar un comportamiento adaptativo adaptación para superar la situación o bien desarrollar conductas desadaptativas que se reflejen en el estado de salud. El propósito de este estudio es determinar las manifestaciones del estrés ocupacional y salud del personal de enfermería en un tercer nivel de atención. Para ello se realizó un estudio observacional y analítico, se aplicó una escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESE) y un instrumento diseñado para determinar la percepción de salud, presencia de enfermedades y estado y sus repercusiones en el trabajo. 36,4 % de los participantes se sintieron estresados y los síntomas más comunes del estrés fueron: acidez de estómago, dificultad para conciliar el sueño y despertarse durante la noche. El 31,5 % presento problemas de salud; en primer lugar, problemas gástricos, 27,5 %, como segunda causa de morbilidad la diabetes mellitus (21,6 %) y en tercer lugar la hipertensión arterial (15,7 %). La duración promedio de la enfermedad fue de 62 meses, 51,2 % ha visitado al médico en los últimos 6 meses, 23,5 % faltó a su trabajo por problemas de salud. Se concluye

que para quienes trabajan en turnos nocturnos el riesgo es tres veces mayor de presentar estrés y que una de cada 3 personas lo padece y tiene problemas de salud (3).

Carrillo C. (2018), España publicaron una investigación titulada: “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo”, el objetivo fue Analizar la existencia de estrés laboral en el equipo asistencial de Enfermería del equipo volante del Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek. Método: Fue Estudio observacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 38 Enfermeras del equipo volante. Dentro del instrumento para la recolección de datos se aplicó un cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). Los resultados más sobresalientes fueron la tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Respecto a la dimensión de apoyo social de 2,59 + - 0,47, para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de 3,26 + - 0,47, los datos mostraron nivel moderado de estresores, déficit de apoyo social por parte de los superiores (4).

Betancourt M. (2020), Manabi publicaron una investigación titulada: “Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia del COVID - 19” . En el presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés en Licenciados, Auxiliares, internos de Enfermería. Metodología: Fue un estudio observacional, analítico, de corte transversal en agosto de año 2020 en el Hospital Rodríguez Zambrano de Manta en el área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Se incluyó a todos los Licenciados, auxiliares e internos de Enfermería del Hospital Rodríguez del área de cuidados intensivos, que debido a la Pandemia trabajan 13 horas diarias. La encuesta aplicada fue “The Nursing Stress Scale”. Resultados: los factores de muerte y sufrimiento, la carga laboral son los causantes de mayor índice de estrés laboral (5).

Teixeira C. (2016), España publicaron un artículo titulado como: “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria”.

El objetivo fue analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento aplicada por técnicos y Auxiliares en Enfermería en un Hospital Universitario. Respecto a la metodología fue un estudio transversal, la muestra aleatoria de 310 Técnicos y Auxiliares de Enfermería para evaluar el nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento a problemas. La muestra estuvo constituida por mujeres, edad promedio de 47,1 años, casadas, auxiliares de enfermería con empleo y que estuvieron trabajando en el último año. El 17.1% de la muestra enfrento alta presión laboral. Entre los resultados sugieren que las estrategias centradas en el problema tienen un efecto protector contra el estrés (6).

Molina P. (2021), Madrid publicaron un artículo titulado: "Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas". El objetivo era identificar los factores estresantes en el lugar de trabajo que generan riesgos para la salud del equipo de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos. Método: Se realizó un estudio descriptivo transversal con una muestra por conveniencia de 37 enfermeras. Se utilizó la escala de Nurses Stress Scale de Gray-Toft y Anderson para medir 7 factores que producen estrés laboral, divididos en 3 grupos: carga de trabajo, entorno psicológico y entorno social. Resultados: 86.5% eran mujeres, con una edad promedio de 34.6 ± 8.2 años, 86.5% trabajaban por turnos y antigüedad de trabajo 8.9 ± 7.6 años. El 48.6% de los factores de estrés estaban relacionados con la carga laboral, es decir, realizar tareas no relacionadas a enfermería y no tener tiempo para brindar apoyo emocional a los pacientes. En el ambiente psicológico el factor estresor fue la realización de procedimientos que causan dolor al paciente, mientras que, en el ambiente social, el 70.2% de los factores estresores fue la ausencia de médicos cuando el paciente está agonizando. En conclusión, la mayoría del personal de enfermería son mujeres y tienen muchos años de experiencia laboral, donde el principal factor desencadenante de estrés es la sobrecarga laboral lo que lleva a la pérdida de control del cuidado de enfermería. El dolor y sufrimiento del paciente son

factores estresantes psicológicos, mientras que los factores estresantes sociales son menos comunes (7).

2.2. A nivel Nacional:

Aruquipa B. (2018), La Paz - Bolivia publico una investigación denominada: “Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Gastroenterológico Boliviano Japonés, La Paz- Bolivia gestión 2018”, El objetivo fue identificar los factores de riesgo de estrés laboral en Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Gastroenterológico Boliviano Japonés, La Paz- Bolivia durante la gestión 2018. Teniendo en cuenta los factores de riesgo en el ambiente laboral y el ambiente psicológicos. El estudio se realizó mediante el método de tipo descriptivo y transversal. La muestra estuvo compuesta por 6 enfermeras que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva, y se utilizó como herramienta un instrumento que fue la encuesta “the Nursing stress Scale”. En la versión en español, Los resultados arrojaron que los factores de riesgo que presentaron a nivel personal fueron cambios físicos de contractura cervical 67%(N=6), el tipo de estresores que afectaron su ambiente laboral fue el ruido 40%(N=5), mala iluminación 40%(N=5), el número de pacientes atendidos en una jornada laboral, 4 pacientes por enfermera 83% y diversos factores estresantes laborales incluidos los aspectos físicos, psicológicos, y los sociales en los distintos items, muestran que el estrés percibido causa que emocionalmente este agotado al final de la jornada laboral 66,60%(N=4). Los resultados muestran determinadas situaciones juegan un papel crucial a la hora de provocar estrés en los profesionales de Enfermería, los datos de la investigación, ayudaran a desarrollar propuestas e intervenciones para reducir y prevenir el desarrollo del estrés (8).

Huanca M. (2019), La Paz - Bolivia publico una investigación denominado: “Estrés laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, tercer trimestre,

2019". El objetivo fue identificar los factores que contribuyen al Estrés Laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra señora de La Paz, Tercer trimestre, 2019. Metodología: Estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. Se Trabajo con todos los profesionales de enfermería y se aplicó un instrumento de medición que fue la encuesta que fue validada. Resultados: De los 63% profesionales en Enfermería, un 25% tenía el grado de Licenciadas en enfermería, el 58% eran solteras y no tenían hijos y llegaron a presentar estrés laboral en la UTI-A. el estudio mostro que el personal de enfermería tiene la mayor proporción de causas de estrés de los cuales el 75% tiene exceso trabajo, un 67% recibe varias órdenes al mismo tiempo, seguido por el 59% que no entiende el manejo y funcionamiento de los equipos; otros factores no relacionados con el trabajo, el 34 % de las personas que piensa que tarda más de 1 hora en llegar al trabajo y un 50% en los últimos tres meses mencionan no sufrir ningún tipo de estrés extra laboral. Conclusiones: Los factores que con mayor frecuencia causan estrés laboral en los profesionales de Enfermería fueron: la sobre carga laboral, el ruido, papeleo excesivo, recibir múltiples ordenes al mismo tiempo y suministros de insumos limitados (9).

III. JUSTIFICACIÓN

El personal de Enfermería que desempeña funciones en la Unidad de Terapia Intensiva es quien esta sometidas a fuentes de tensión ya que deben enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas a la función y responsabilidad en el trabajo ya que se deben tomar decisiones de extrema importancia para el paciente y diariamente la Enfermera se enfrenta a situaciones riesgosas y difíciles, todo esto puede aumentar el riesgo de tener Estrés afectando la estabilidad emocional.

Lo que se pretende con la presente investigación es realizar una propuesta de intervención de estrategias que vayan a disminuir los niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería que brinda atención y cuidados a pacientes en estado crítico ya que esta patología se mantiene de forma crónica y tiene importantes consecuencias en la salud y bienestar del personal de Enfermería, también comporta importantes costos económicos para las organizaciones, repercutir en la calidad de atención hacia el paciente, alteración en la armonía de trabajo con los propios colegas de trabajo, así como también a nivel familiar. Estos eventos o condiciones estresantes que confronta al personal de Enfermería pueden tener consecuencias psicológicas y físicas.

Todas estas circunstancias inducen a pensar que es necesario preparar al personal de Enfermería para afrontar todas las alteraciones psicológicas, físicas y sociales que generan estrés, es por ello que los beneficios de la presente investigación será proponer diferentes estrategias de afrontamiento para el personal de Enfermería que brinda atención al Enfermo Crítico internado en la Unidad de Terapia Intensiva.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Definición del Estrés

El estrés es una respuesta fisiológica ante una situación difícil, ya sea física o emocional, ya que el cuerpo inicia diversas reacciones de defensa. Muchas veces este estrés constante sobre el mecanismo de defensa obliga a nuestro cuerpo a trabajar al máximo y acabar generalmente en forma de alguna enfermedad o problema de salud.

Históricamente el concepto de Estrés se remota a la década de 1930 cuando Hans Selye, un Médico que luego obtuvo un doctorado en química orgánica, definió el estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas ante una situación ya sea externa o interna, que hace que el cuerpo reaccione para protegerse del estrés físico o psicológico durante un ataque o situación peligrosa (10) .

Otros estudios a Selye le permitieron en 1956 concluir la definición creando un nuevo concepto llamado “síndrome Adaptación General (SGA)”, este síndrome incluye una serie de signos y síntomas comunes en organismos expuestos a diversos factores estresantes como el frío, el calor, los traumatismos o factores emocionales. Por tanto, según Selye, el SGA supone que el estrés produce la misma respuesta fisiológica en el organismo independientemente del estímulo que provoque dicho estrés (11).

Posteriormente comprobó que cada persona reacciona de manera diferente ante los mismos factores estresantes por diferentes razones, por lo que algunas de las hipótesis requerían nuevos enfoques (12) .

Según Lazarus R. define el estrés como un conjunto de interrelaciones que se producen entre una persona y su entorno, además el estrés se produce cuando las personas valoran la situación a la que se enfrentan como

algo que va más allá de su capacidad de afrontarla, provocando daños en el bienestar personal. En consecuencia, un evento puede considerarse “estresante” si el evaluador lo percibe como tal (13) .

Según Bensabat indica que el estrés es una respuesta vaga del organismo, además indica que esta definición es muy Integral, es decir todas las necesidades, ya sea físico, psicológico o emocional, positivo o negativo, provocar una respuesta biológica del Organismo idénticos y estereotipados. Esta respuesta es mensurable y corresponde a la secreción de la Hormona responsable a Reacción ante el estrés, somáticas, funcionales y orgánicas (14). Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) puntualiza el estrés como conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el cuerpo para la acción, desde una perspectiva global. Estos cambios o situaciones diferentes que se presentan pueden provocar estrés dependiendo del estado físico y mental de cada persona (15).

De este modo el estrés es un estado psicológico y físico que cambia el estado normal del cuerpo y provoca condiciones o cambios significativos en una persona. Sus efectos afectan la salud física y mental, el rendimiento laboral y académico, y provocan preocupación y ansiedad.

4.1.2. Fisiología del Estrés

Los factores estresantes, ya sean físicos o mentales, desencadenan lo que se conoce como respuesta al estrés en nuestro cuerpo, involucrando principalmente a los Sistemas Nervioso y Endocrino. En cuanto al Sistema Nervioso, los participantes más fundamentales son el Hipotálamo, que se encuentra situado en la base del Cerebro y proporciona un vínculo entre los Sistemas Nervioso y Endocrino, y el Sistema Nervioso Autónomo, especialmente el Sistema Nervioso Simpático (SNS). Este último inerva principalmente el Corazón, los Vasos Sanguíneos y la Médula Suprarrenal.

Respecto al Sistema Endocrino, se encuentra la Glándula Pituitaria o Hipófisis y Glándulas Suprarrenales conformadas por la Corteza y la Médula. La glándula pituitaria está conectada estructural y funcionalmente al Hipotálamo, formando el eje Hipotalámico-hipofisariosuprarrenal (HHSRR) (16).

Cuando una persona se expone a un factor estresante, se puede alterar la homeostasis, es decir, se altera el desequilibrio de su entorno interno, los factores estresantes pueden ser de naturaleza física o psicosocial y provocar la activación del sistema neuroendocrino a través de las siguientes acciones:

Primero, el SNS, que es responsable de activar el cuerpo y prepararlo para la actividad, estimula la liberación de sustancias llamadas catecolaminas de la médula suprarrenal (adrenalina) y de las terminaciones nerviosas adrenérgicas (noradrenalina).

En segundo lugar, se activa el eje HHSRR; el hipotálamo se activa, secretando una serie de hormonas, entre ellas el factor liberador de corticotropina (CRF) . Esta hormona estimula la Hipófisis anterior, liberando otras Hormonas, ACTH, y llamada Corticotropina. La ACTH, a través de la circulación sanguínea, llega a la glándula suprarrenal y activa la corteza cerebral, liberando principalmente glucocorticoide (cortisol y andrógeno) y mineralocorticoide (aldosterona).

En respuesta a las hormonas del estrés, el cuerpo se pone en alerta y se prepara para luchar o huir. Básicamente, concentra la energía en el cerebro, el corazón y los músculos en detrimento del resto de órganos. También se producen una serie de otros cambios, como aumento de glucosa, glóbulos blancos, glóbulos rojos y plaquetas en la sangre, aumento de la frecuencia cardíaca, aumento de la fuerza de contracción del musculo cardiaco y de la frecuencia respiratoria, mayor relajación de los vasos coronarios y músculos esqueléticos, mayor dilatación de los vasos coronarios y de los otros órganos (digestivo, riñón, bazo, etc.), también la relajación de la vejiga, contracción del recto, dilatación de pupilas y aumento de la sudoración(16).

Hay muchos signos y síntomas que ocurren en situaciones estresantes, esto se debe a que las hormonas secretadas, destinadas a contrarrestar los estímulos del estrés, viajan a través del torrente sanguíneo afectando a la mayoría de los órganos.

Es por esto que, según el órgano afectado los signos o síntomas se manifestarán, algunos de los síntomas más importantes son: dolor de cabeza, tensión nerviosa, insomnio, ansiedad, sequedad de boca, opresión en la garganta, tensión y dolor muscular, respiración acelerada, indigestión, vómitos, diarrea, inflamación, colitis ulcerosa, micción frecuente, impotencia sexual, dismenorrea, piel seca, picazón, fatiga rápida, hipertensión, taquicardia, etc.

Por tanto, cuando aparece el estrés, aparecen síntomas de diferente naturaleza que se asocian a trastornos del sistema regenerativo del organismo, que se pueden manifestar por trastornos digestivos, de la piel, sueño y reducción de las defensas generales, lo que abre la puerta a infecciones. y alergias.

4.1.3. Fases del Estrés

La respuesta al estrés pasa por diferentes fases desde que comienza hasta que alcanza su máximo de intensidad. Cada una de estas fases tiene una serie de particularidades y reacciones fisiológicas en el organismo, las cuales otorgan establecer diferentes señales de peligro y amenaza.

- **Fases de alarma:** El cuerpo responde a los factores estresantes activando el sistema nervioso simpático, los síntomas incluyen: midriasis (dilatación de pupilas), sequedad de boca, incremento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, sudoración, hipertensión, secreción de adrenalina y noradrenalina y aumento en la capacidad de concentración y atención. Esta respuesta de alarma es de corta duración, pero

el organismo requiere un tiempo para recuperarse, si esta recuperación no se produce estamos entrando en una fase de resistencia (17).

- **Fases de Resistencia:** En esta fase, nuestro cuerpo intenta recuperar el equilibrio, porque en la primera fase se gasta una gran cantidad de energía. Sin embargo, el estímulo del estrés no desaparece, por lo que nuestro cuerpo permanece alerta y por tanto debilitado.

Debido a la presencia a estímulos estresantes, las personas que pasan por esta etapa tienen una menor tolerancia a la frustración, y tienen dificultades para conciliar el sueño además de presentar una sensación constante de cansancio y fatiga (18).

- **Fases de Agotamiento:** La exposición prolongada al estrés hace que nuestras reservas de energía o incluso debilite nuestro sistema inmunológico.

Además, se producen síntomas relacionados con el Estrés crónico, que incluyen impotencia, alteraciones psicósomáticas, infelicidad, síntomas depresivos, ansiedad, drogodependencia y adicción (18).

4.1.4. Clasificación del Estrés:

Estudios realizados por varios autores determinaron que existen dos tipos de estrés: Eustrés o estrés positivo y distrés o estrés negativo.

- **Eustrés (estrés positivo):** Es el que estimula a las personas a resolver problemas, saca el lado más creativo de las personas, haciéndolas dar un paso adelante y responder eficazmente ante situaciones que le provocan estrés. El estrés positivo permite que las personas que se sientan con energía, lo que a su vez promueve actividades diarias saludables, permite superar situaciones complicadas, mejorar la autoestima y la confianza

para afrontar nuevos retos, la persona expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa, se enfrentan y resuelven problemas. Además, hace que las personas sean proactivas y eficientes en la realización de tareas y actividades.

El Eustrés o estrés positivo es un desencadenante adaptativo que conduce al logro de objetivos, crea conciencia de desafío, determina el nivel necesario de estrés, estimula la actividad, mejora capacidades y destrezas de las personas, promoviendo una vida atractiva y placentera (19).

- **Distrés (estrés negativo):** Es conocido como el estrés dañino o desagradable. Este tipo de estrés crea una sobrecarga de trabajo irresoluble, que eventualmente provoca desequilibrios fisiológicos y psicológicos, lo que conduce a una reducción de la productividad individual, enfermedades psicológicas y envejecimiento y esto es lo que crea la sensación de malestar.

Los factores estresantes negativos incluyen, entre otros, en un mal ambiente de trabajo, fracaso, ruptura familiar, duelo. Cuando las demandas impuestas al individuo tienden a exceder, sus aptitudes y sus habilidades de afrontamiento producen estrés negativo, esto puede provocar un bajo rendimiento laboral e incluso la pérdida del empleo (19).

4.1.5. Clasificación Según el contexto en el que se presenta el Estrés

- **Estrés laboral o del trabajo:** El estrés en el trabajo se llama malestar y la condición es provocada por las tareas de donde se trabaja, afectando muchas veces a los trabajadores con gran presión psicológica, estos pueden ser directivos y profesionales con un alto nivel de actividad mental como jueces, policías oficiales, soldados, conductores, personal médico,

profesores; o están en campos innovadores como matemáticas, física, ingeniería, etc. Esto ocurre como consecuencia de la combinación de factores de estrés y de la personalidad (20).

- **Estrés no laboral o cotidiano:** Esta se vincula con las causas de los individuos, las familias y las relaciones interpersonales, expresándose de formas diferentes, entre las principales que se pueden citar son las que sucede en las relaciones entre padres, hijos y otros familiares que representa tensiones familiares, tensiones en las relaciones causadas por conflictos románticos y matrimoniales, tensiones por muerte de seres queridos, malestar por las entrevistas, los exámenes médicos y el miedo a un diagnóstico grave se consideran estrés desde el punto de vista médico. Además, también se pueden considerar las tensiones internas y las tensiones económicas (21).

4.1.6. Estrés Laboral

El estrés laboral es un factor de Riesgo de alteración del estado mental de la persona creando reacciones y respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamiento a situaciones con demanda laboral que excede los recursos personales y laborales, lo que genera pérdida de control y afectar a la salud (22).

El estrés laboral puede afectar el estilo de vida y la productividad, no sólo porque afecta la salud de los trabajadores sino también porque afecta el sistema económico de un centro.

En muchos trabajos el estrés es casi inevitable, y esto comienza afectar negativamente nuestro estado de ánimo y nuestras emociones, los pensamientos y nuestro estado físico. La sobrecarga en el trabajo demasiado rutinario y bajo presión puede producir fatiga crónica y una actitud pasiva o retraída determinada por el ausentismo, la baja productividad, los accidentes

laborales, alterando el funcionamiento e impactando en la salud física y mental de personas.

4.1.7. Factores o Estresores Laborales

Denominamos factores estresores a los estímulos que provocan o desencadena el estrés en un momento determinado, entre estos tenemos:

- a) **Estresores del ambiente físico:** Hay muchos aspectos en un entorno de trabajo físico que evoca experiencias de estrés como ser: ruido, vibración, iluminación insuficiente, temperatura, humedad, poca disponibilidad de espacio, etc.
- b) **Demandas del propio trabajo:** La propia actividad laboral puede desencadenar fuentes actuales de estrés, como turnos, exceso de trabajo, interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, turno imprevisto, trabajar en domingos y feriados, 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.
- c) **Los contenidos del trabajo:** Las características de las tareas a realizar también son factores potenciales causantes de estrés laboral, entre ellos podemos citar el control, el uso de habilidades que permitan completar la tarea, la retroalimentación recibida sobre el desempeño laboral, la identidad de la tarea , el nivel de complejidad del trabajo en sí, atender a pacientes agresivos y poco o nada colaboradores, realizar excesivo papeleo, tener que aparentar seguridad cuando no la tengo y que sólo me digan lo que hago mal.
- d) **El desempeño de roles:** También aumenta la potencial causa del estrés laboral que son ampliamente conocidos y estudiados en los conflictos, la

ambigüedad, la sobrecarga de roles, recibir poca información del personal médico acerca del estado de un paciente, no sentirse preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible, excesiva responsabilidad, asumir trabajos que no me corresponda.

- e) **Relaciones interpersonales y grupales:** Pueden ser una fuente de estrés, entre ellos se encuentran las relaciones con superiores, compañeros, subordinados, pacientes, el médico no se encuentra presente cuando un paciente está agonizando, 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, descuidos de otros enfermeros que afecten a mis pacientes, tener malas relaciones personales con superiores y compañeros.
- f) **El desarrollo de la carrera:** En muchos sentidos puede ser una fuente de estrés específicamente como la inseguridad laboral, diferentes transiciones de roles, situaciones en diferentes etapas de desarrollo, ascensos demasiado rápido o demasiado lento, rotación de personal, afrontar situaciones nuevas, recibir sueldo no acorde, falta de formación continua, administrar o supervisar el trabajo de otras personas.
- g) **Aspectos relacionados con las nuevas tecnologías:** También son fuentes potenciales de estrés, podemos mencionar los problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías, no saber perfectamente el manejo y funcionamiento de un equipo especializado, falta de recursos materiales adecuados para el trabajo, nuevos procedimientos y tecnologías, uso de tecnologías.

- h) **Componentes de la estructura o del clima organizacional:** Pueden resultar estresantes, como una excesiva centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización, como ser: elevado número de personal eventual, falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, falta de apoyo de los superiores, supervisión que recibe de sus superiores, tener un superior incompetente, falta de rotación de turnos (23).

Finalmente, vale la pena mencionar varios factores estresantes laborales están relacionados con el trabajo y otras áreas de la vida (por ejemplo, la vida familiar) y demandas conflictivas entre las actividades laborales y los roles familiares.

4.1.8. Síntomas del Estrés

El estrés es una respuesta biológica, psicológica y fisiológica, cuando el cuerpo experimenta una respuesta al estrés, la mayoría de los cambios biológicos que ocurren en el cuerpo son imperceptibles y las personas necesitan un procedimiento de diagnóstico para determinar el nivel de reacción.

Pero a nivel psicológico, muchos síntomas son fáciles de detectar estos cambios. Nuestra respuesta más común que sufrimos a la respuesta al estrés, es la ansiedad (24) .

A nivel cognitivo y subjetivo: el estrés laboral puede manifestarse a través de una serie de síntomas y experiencias que afectan la manera en que una persona piensa y siente acerca de su trabajo. Algunos de los síntomas y sentimientos comunes a nivel cognitivo y subjetivo incluyen (25):

- **Ansiedad y preocupación constante:** Pensamientos recurrentes de preocupación sobre el trabajo, temores relacionados con el desempeño, miedo a cometer errores, y una sensación general de inquietud.

- **Sentimiento de a brumamiento:** La sensación de que las demandas laborales son demasiado pesadas y difíciles de manejar, lo que puede llevar a la sensación de estar atrapado o sin salida.
- **Percepción de falta de control:** Sentimiento de que no se tiene control sobre las tareas y responsabilidades laborales, lo que puede generar una sensación de impotencia.
- **Autocrítica excesiva:** Tendencia a ser crítico consigo mismo, perfeccionismo y autoevaluación negativa, lo que puede aumentar la presión y el estrés.
- **Pérdida de confianza en las habilidades:** Dudas sobre la propia capacidad para enfrentar los desafíos laborales y la percepción de una disminución en la competencia profesional.
- **Despersonalización y distanciamiento emocional:** Desarrollo de una actitud cínica o distante hacia el trabajo y los compañeros, lo que puede llevar a una falta de interés en las tareas laborales y en las relaciones en el entorno de trabajo.
- **Sensación de agobio y falta de logro:** Sentimiento de no poder cumplir con las expectativas propias o de los demás, lo que puede afectar la autoestima y la satisfacción laboral.
- **Dificultad para tomar decisiones:** Problemas en la toma de decisiones, especialmente cuando se enfrentan situaciones de presión o complejidad.
- **Culpa y autoexigencia excesiva:** Sentimientos de culpa por no cumplir con todas las responsabilidades laborales y una tendencia a establecer estándares poco realistas.

- **Pensamientos negativos:** La tendencia a dar vueltas a pensamientos negativos sobre el trabajo, el futuro laboral y las preocupaciones financieras.

Manifestaciones fisiológicas: Los síntomas a nivel fisiológico del estrés laboral se relacionan con las respuestas del cuerpo al estrés. Estas respuestas pueden activarse debido a la liberación de hormonas del estrés, como el cortisol y la adrenalina, y pueden manifestarse de diversas formas. Algunos de los síntomas fisiológicos comunes del estrés laboral incluyen (26) :

- **Aumento de la frecuencia cardíaca:** El corazón late más rápido en respuesta al estrés, lo que puede causar palpitaciones cardíacas y una sensación de nerviosismo.
- **Aumento de la presión arterial:** El estrés puede elevar temporalmente la presión arterial, lo que puede ser perjudicial si es crónico.
- **Tensión muscular:** La tensión muscular, en particular en el cuello, hombros y espalda, es un síntoma común. Esto puede llevar a dolores de cabeza y molestias físicas.
- **Sudoración excesiva:** El estrés puede causar sudoración profusa, especialmente en las manos y las axilas.
- **Problemas gastrointestinales:** El estrés puede llevar a problemas gastrointestinales como dolor de estómago, náuseas, diarrea o estreñimiento.
- **Problemas respiratorios:** La respiración rápida y superficial es común durante situaciones de estrés, lo que puede aumentar la sensación de ansiedad.

- **Problemas en la piel:** El estrés puede empeorar condiciones de la piel como el acné, el eczema y la psoriasis.
- **Problemas de sueño:** El estrés puede interferir con el sueño, causando insomnio o dificultades para conciliar el sueño y mantenerlo.
- **Supresión del sistema inmunológico:** El estrés crónico puede debilitar el sistema inmunológico, lo que hace que una persona sea más propensa a enfermedades y afecciones médicas.
- **Cambios en el apetito y el peso:** Algunas personas experimentan cambios en el apetito, como una pérdida de apetito o la necesidad de comer en exceso debido al estrés.
- **Dolores de cabeza:** Los dolores de cabeza tensionales son comunes en personas estresadas.

Nivel motor u observable: Se refieren a los comportamientos y manifestaciones físicas que otras personas pueden notar en alguien que está experimentando estrés en el entorno de trabajo. Estos síntomas pueden variar de una persona a otra, pero algunos de los más comunes incluyen (27) :

- **Inquietud:** Movimientos nerviosos, como tamborilear con los dedos, balancear las piernas o moverse constantemente en el asiento.
- **Hiperactividad:** Aumento de la actividad física o de la velocidad al hablar, como si la persona estuviera constantemente apresurada.
- **Tics nerviosos:** Movimientos o gestos repetitivos y no intencionales, como parpadear excesivamente, carraspear la garganta o rascarse.
- **Cambios en el lenguaje corporal:** Posturas tensas, como encorvarse o encogerse de hombros, o una mirada ansiosa.

- **Cambios en la comunicación verbal:** Hablar rápidamente, tartamudear, olvidar palabras o ideas, o interrumpir con frecuencia en una conversación.
- **Expresiones faciales de tensión:** Frecuentes muecas, ceño fruncido o gestos faciales que indican estrés, como apretar los dientes.
- **Descuido en la apariencia personal:** Abandono de los cuidados personales, como vestimenta descuidada, falta de aseo o cambios notables en el aspecto físico.
- **Pérdida de eficiencia laboral:** Reducción en la productividad, errores frecuentes en el trabajo o dificultad para cumplir con las tareas laborales.
- **Aumento de las ausencias:** Faltar al trabajo con mayor frecuencia, lo que puede indicar que la persona está evitando las situaciones estresantes en el trabajo.
- **Conflictos interpersonales:** Mayor propensión a discusiones o conflictos con compañeros de trabajo, supervisores o clientes.
- **Aislamiento social:** Retirarse de las interacciones sociales en el entorno laboral, evitar eventos de equipo o actividades sociales relacionadas con el trabajo (28).

Además, el estrés puede provocar ira o resentimiento, irritabilidad, tristeza, depresión y otras reacciones emocionales, pero más allá de estas reacciones emocionales también podemos identificar otros síntomas claramente causados por el estrés, como la fatiga, bajo rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y dura algún tiempo determinado, puede causar enfermedades físicas y trastornos mentales y problemas de salud.

4.1.9. Estrés Laboral en Enfermería

La Enfermería es considerada una profesión con altos niveles de estrés laboral por que se ve sometido a muy diversos factores estresantes en el trabajo, lo que conlleva una serie de consecuencias negativas sobre su salud física y mental, convirtiéndose así en un grupo de alto riesgo en los diferentes niveles de atención (29).

En el ambiente hospitalario se pueden encontrar un gran número de situaciones estresantes para las enfermeras, y si no se afrontan adecuadamente, pueden cambiar su estado de salud, su adaptabilidad hospitalaria, su eficiencia en el trabajo, también fomenta el ausentismo, es uno de tantos problemas relacionados con el estrés en el lugar de trabajo y tiene un impacto negativo en la calidad de vida de las Enfermeras, lo que se refleja en servicios de Enfermería, la competitividad laboral, la carga de trabajo y el estrés que enfrentan los profesionales de enfermería hace que su sistema nervioso se desequilibre, provocando un estado de ansiedad, que a su vez provoca falta de control emocional y se convierte en la causa de Enfermedades Psicológicas como Úlceras de Estómago, Colesterol Alto, Elevación de la Presión Arterial, comportamiento agresivo, problemas de piel, Migrañas, depresión, disfunción gastrointestinal y coronaria, así como inmunodeficiencia entre otros (30).

4.1.10. Estrés Laboral en Enfermería de Terapia Intensiva

El trabajo de una Enfermera de Terapia Intensiva es uno de los más exigentes, principalmente por la salud de los pacientes que cuida, y puede ser necesario el uso de máquinas que son específicas para mantenerlos estables, como un Ventilador Mecánico, monitor, bomba de infusión, etc. Los profesionales de enfermería de estas unidades son responsables de la atención de los pacientes críticos a su cargo, a la vez que atienden las necesidades de sus familiares (31).

Las personas que trabajan en la unidad de Terapia intensiva están expuestas a diferentes estresores propios de esta unidad, tales como: entorno de trabajo, intensidad y duración del turno, exposición constante a situaciones críticas, con poca expectativa de mejora y niveles elevados de mortalidad.

A estos factores específicos hay que sumar factores estresantes que también afectan al resto de enfermeras generales, como la falta de relaciones con los compañeros o personal que trabaja en esa unidad.

El ambiente de trabajo en la UTI es un ambiente cerrado y con varios equipos que generan una gran cantidad de ruido y también hay alarmas que se activan cuando hay algún cambio debido a la alta sensibilidad de estos equipos. La presencia de demasiados dispositivos tecnológicos crea un ambiente frío y también dificulta la movilidad de los profesionales(31).

La gravedad de los pacientes ingresados en la UTI genera una elevada carga de trabajo, ya que necesitan un sustituto para realizar casi todas las actividades. Además, hay pocas oportunidades del contacto personal con el paciente, ya que gran parte de este contacto se produce a través del dispositivo.

Aunque los pacientes tienen pocas esperanzas de mejorar, el fallecimiento de pacientes que se encuentran internados días, incluso semanas o meses de atención, dejan al profesional insatisfechos con ellos, así como también con los resultados de su trabajo.

Asimismo, la estrecha relación que se establece entre los profesionales y los familiares en duelo crea sentimientos similares en caso de fallecimiento, aunque la valoración positiva que los familiares dan sobre esta relación puede ayudar a aliviar este sentimiento.

4.1.11. Medidas Preventivas

La prevención es una serie de medidas para evitar o reducir un riesgo derivado del trabajo entre estas tenemos:

- **Prevención individual:** la organización a nivel individual incluye desarrollar la necesidad de gestionar el estrés y realizar tareas ejercicios de resolución de problemas o estrategias de comportamiento para desarrollar hábitos de vida saludables.
- **Prevención a nivel organizacional:** El nivel organizacional incluye formar y establecer objetivos claros en función al rol profesional, toma de decisiones y el rediseño de tareas de sus funciones. Además, mejoras en la comunicación entre directivos de la institución y de los trabajadores esto permite que los trabajadores estén involucrados en la toma de decisiones (19).

4.2. Marco Contextual

4.2.1. Historia del Instituto Nacional de Tórax

El Instituto Nacional de Tórax, se entregó en su obra gruesa el 9 de abril de 1956 durante el gobierno del Dr. Hernán Siles Suazo, una vez concluido y equipado se inauguró el 20 de diciembre de 1959 durante el gobierno del Dr. Víctor Paz Estensoro y como ministro de salud el Dr. Julio Manuel Aramayo, posteriormente se procedió al traslado de pacientes internados en el Hospital Broncopulmonar de la Avenida Arce y comenzó a funcionar en abril de 1960.

El primer Director y principal impulsor de la construcción y equipamiento fue el Dr. Florentino Mejía Gandarillas, conocido catedrático de anatomía descriptiva de la facultad de Medicina de la Universidad Mayor de San Andrés. El Departamento de Enfermería reconoció como fundadora la Lic. Hilda Rúa B., nunca fue Jefe del Departamento de Enfermería, solo del área quirúrgica.

En cuanto a su funcionamiento de acuerdo al Modelo Normativo de Organización Hospitalaria elaborada por el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública del 20 de abril de 1989, el Instituto Nacional de Tórax, corresponde a un Hospital del Nivel III, es decir de máxima complejidad en el Sistema Nacional de Salud.

Nace con ofertas asistenciales en sus diferentes especialidades.

- Neumología
- Cardiología
- Cirugía Neumocardiologica
- Consulta Externa

A partir de 1969 empieza a funcionar la Unidad de Terapia Intensiva remodelada y ampliada ubicada en un área del Instituto Nacional de Tórax en 1972 en mayo de 2002 empieza a funcionar el servicio de Emergencias (32).

4.2.2. Misión

Somos un Hospital de tercer Nivel que ofertamos servicios integrales con alta tecnología en las especialidades de Cardiología, Neumología, Cirugía y Terapia Intensiva, al mismo tiempo se realizan tareas de educación e investigación, con el propósito de contribuir a la disminución de la morbilidad y mortalidad de las enfermedades torácicas y cardiovasculares en el municipio de la Paz y de nuestro país.

4.2.3. Visión

Es el mejor Hospital en Clínica, Cirugía Torácica y Cardiovascular del país, reconocida como cuarto nivel, calificado, acreditado, de prestigio, jerarquía y que se ha integrado a la red de salud nacional.

4.2.4. Características de la Unidad de Terapia Intensiva

La Unidad de Terapia Intensiva queda ubicada en el primer piso, consta de 6 unidades de internación, brinda atención a pacientes con diferentes patologías clínicas constituyéndose en una unidad polivalente y en función al diseño arquitectónico abierto con dos cubículos para aislamiento.

4.2.5. Personal que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva

- Cuenta con personal Médico Especialista las 24 hrs.
- Personal de Enfermera según rol de turnos entre 1 y/o 2 Profesionales en Enfermería, 1 y/o 2 Auxiliares de Enfermería en los turnos de mañana, tarde, noche A, B, C y fin de semana (32).

V. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que, aunque “el trabajo se considera beneficioso para la salud mental, un entorno laboral negativo afecta la salud psicológica y física de los trabajadores, y por ende repercute en la eficacia del cumplimiento de las labores asignadas”. El trabajar con personas genera que sea una tarea con mucha responsabilidad social” por otro lado, en un estudio sobre niveles y factores de estrés en profesionales de Enfermería en México, la población promedio de 36 años y la mayoría con más de 15 años de antigüedad (46,3%) y con una jornada laboral de 8 horas diarias (92,7%), se encontró que en el ambiente psicológico percibidos generan más estrés, en el 29,3% de los enfermeros participantes, son la muerte, el dolor y la incertidumbre en el tratamiento”. En América Latina, los porcentajes estrés laboral se incrementan año a año. Argentina es uno de los países más afectados; el 65% de los trabajadores de la Capital Federal admite haber experimentado estrés laboral durante la actividad laboral, frente un 18% en el interior del país” (3).

El estrés laboral se ha convertido en una enfermedad muy común entre el personal de Enfermería, debido a las altas exigencias y demandas de los diferentes entornos laborales alrededor del mundo. Se considera un problema social y económica asociado a factores de riesgo psicosocial y con desencadenantes. Por ello, la detección temprana es fundamental para evitar sus secuelas y para emplear estilos de afrontamiento.

El ambiente laboral en el que trabaja el personal de Enfermería provoca condiciones estresantes, que originan un bajo rendimiento en sus actividades diarias, generadas por diferentes factores como sobrecarga de trabajo, poco personal en el área de trabajo, conflictos entre el personal, falta de atención, entre otras, que constituyen un problema cada vez más alarmante.

En la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Nacional de Tórax, el personal de Enfermería se encuentra expuesto a sufrir estrés laboral, entre los factores

laborales que podemos mencionar ambiente físico laboral, sobrecarga laboral y falta de personal.

Razón por la cual se formula la siguiente pregunta de investigación:

5.1. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería, Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023?

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivos General

- Determinar los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería, Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023.

6.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar socio demográficamente al personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva.
- Identificar el nivel de estrés del personal de Enfermería.
- Describir los factores ambientales y laborales que influyen en el estrés en el Personal de Enfermería.
- Proponer un curso taller sobre el afrontamiento al estrés dirigido al personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1. Tipo de Estudio

Descriptivo, según Rus E. consiste en analizar las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas; La investigación descriptiva, por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir (33). Sin embargo, no entra a analizar el porqué del comportamiento de unas respecto a otras. Respecto al presente sobre los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023 realiza un análisis y descripción de las características sociodemográficas según edad, sexo, estado civil, formación académica, tiempo que trabaja en la Unidad, turno de trabajo asimismo el nivel de estrés en el cual se encuentra el personal de Enfermera y los factores que influyen en el desarrollo del estrés laboral.

7.1.2. Enfoque

Cuantitativo, según Sánchez F. define el enfoque cuantitativo como fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación(33). El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que se mide datos sociodemográficos, nivel de estrés y factores que influyen en el desarrollo de la misma que son recogidos a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de datos asimismo fundamenta las conclusiones sobre el uso riguroso de la cuantificación como del análisis e interpretación.

7.1.3. Método:

7.1.3.1. Métodos Teóricos: La presente investigación se basa en la aplicación del método sintético el cual se detalla a continuación (33).

Método Sintético, según Rus E., es una forma de razonamiento científico, el cual tiene como objetivo principal resumir los aspectos más relevantes de un proceso, de esta forma, lo que busca el método sintético es hacer un resumen de lo analizado (33). Haciendo una interpretación personal en relación al presente estudio sobre los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023 se presenta de forma sintética las características sociodemográficas, nivel de estrés y factores que influyen en desarrollo del mismo.

7.1.3.2. Métodos Empíricos: La presente investigación se basa en la aplicación del método observacional el cual se detalla a continuación (34):

Método de Observación, según Frías el método de observación pretende recoger el significado de una conducta, evitando su manipulación, a través del sistema de observación más adecuado (34). Haciendo una interpretación personal en relación al presente estudio sobre los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023 recoge el significado de la conducta el nivel de estrés laboral sin realizar manipulación a través de la observación de datos.

7.1.4. Diseño de la investigación:

Transversal, según Cruz V. con este diseño es posible estimar la prevalencia de la Enfermedad, se puede estudiar la totalidad de una población, pero en

esencia se estudia una muestra representativa de ésta en un momento y lugar determinado (35). En relación al presente estudio se logro determinar el nivel de estrés en Profesionales de Enfermería.

No experimental, según Hernández S. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes (35). En relación al presente estudio las variables en estudio no fueron manipuladas y se estudió a todo el personal de Enfermería.

7.2. Población y Muestra:

- **Población.** Está constituido por 15 personas entre Profesionales, Auxiliares y Técnico Medico de Enfermería que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Nacional de Tórax, todos seleccionados según los criterios de inclusión.
- **Muestra.** No probabilístico por conveniencia se estudiará a la toda la población según criterios de selección Total.

Criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión y exclusión reflejaran las características que tiene el estudio para consideran su inclusión en la investigación.

Criterios de Inclusión.

- Se incluye a todo el personal de Enfermería (Licenciada (o) en Enfermería, Auxiliar en Enfermería y Técnico medio en Enfermería) que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva, en los turnos, mañana, tarde, noche A, noche B, noche C, y fin de semana del Instituto Nacional de Tórax.
- Personal que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva más de 1 año.

- Personal de Enfermería que firmen el consentimiento informado para colaborar en el presente trabajo de investigación.

Criterios de Exclusión.

- Personal de Enfermería de otras áreas.
- Personal que esté realizando pasantía.
- Personas que no desean participar en la investigación.

7.3 Variables

- Edad
- Género
- Formación académica
- Experiencia laboral
- Turno de trabajo
- Estado civil
- Nivel de estrés
- Factores de estrés laborales

7.3.1. Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN OPERATIVA | TIPO DE VARIABLE | INDICADOR | ESCALA |
|---------------------|---|-----------------------|--------------------|--|
| Edad | Tiempo transcurrido a partir de la fecha de nacimiento de un individuo al momento del estudio | Cuantitativa continua | Edad en años | - 21 a 30 años - 31 a 40 años - 41 a 50 años - Igual o mayor a 51 años |
| Genero | Son las características de comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. | Cualitativa nominal | Atributo de genero | - Femenino - Masculino |
| Estado civil | Es aquella situación de convivencia administrativamente reconocida de las personas en el momento en que se realiza la recogida de información | Cualitativa nominal | Modalidad | - Casado (a) - Soltero (a) - Unión libre - Divorciado (a) - Viudo (a) |
| Formación académica | Es la educación impartida en instituciones de enseñanza de nivel universitario o superior en las cuales se forman profesionales. | Cualitativa nominal | Grado Académico | - Licenciado(a) en Enfermería. - Auxiliar en Enfermería. - Técnico Medio Enfermería. |

| | | | | |
|---------------------|--|----------------------|---------------------------|---|
| Experiencia laboral | Es un criterio dentro del proceso de selección que hace referencia a los conocimientos de un contexto en particular y que una persona va adquiriendo a lo largo del tiempo | Cuantitativa nominal | Tiempo de trabajo en años | - 1 a 5 años - 6 a 10 años - Mayor a 10 años |
| Turno de trabajo | Es el espacio horario durante el cual se desarrolla la actividad laboral. | Cualitativa nominal | Horario de trabajo | -Mañana -Tarde -Noche -Fin de semana |
| Nivel de estrés | Reacción fisiológica del organismo, mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante. | Cuantitativa nominal | Nivel de Estrés | Sin estrés (12) Sin estrés (fase de alarma) (24) Estrés leve (36) Estrés medio (48) Estrés alto (60) Estrés grave (72) |
| Factores laborales | Son las actividades humanas, tanto físicas como intelectuales que los trabajadores generan tanto propia o de otros. | Cuantitativa nominal | Ambiente Físico | -Ambiente ruidoso -Iluminación insuficiente -Espacio insuficiente |
| | | Cuantitativa nominal | Equipamiento | -Falta de insumos y materiales -Falta de equipos |

| | | | | |
|--|--|----------------------|-------------------------|--|
| | | Cuantitativa nominal | Carga laboral | <ul style="list-style-type: none"> -Sobrecarga laboral -Miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente - Falta de personal -Tiempo insuficiente -Demasiadas tareas que no son de Enfermería. |
| | | Cuantitativa nominal | Relacionado al paciente | <ul style="list-style-type: none"> -Tristeza e impotencia al ver a un paciente sufrir. -Procedimientos de Enfermería que resultan dolorosos a los pacientes -Impotencia en caso de un paciente que no mejora |
| | | Cuantitativa nominal | Relaciones Humanas | <ul style="list-style-type: none"> -Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros. -Problemas con el supervisor de la Unidad. |
| | | Cuantitativa nominal | Estado de Salud | <ul style="list-style-type: none"> Agotado(a) físicamente Agotado(a) emocionalmente |

Fuente: Elaboración propia

7.4. Técnicas de Recolección de Datos

Se hizo la revisión bibliográfica pertinente para delimitar el trabajo y área de estudio. Posteriormente se solicitó los permisos institucionales correspondientes empezando por el Director de la Institución, Jefe del Departamento de Enseñanza e investigación y Jefe del Departamento de Enfermería de la Institución.

Una vez obtenida la autorización respectiva se aplicó la técnica de ENCUESTA al personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva.

7.5. Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró el consentimiento informado para el personal de Enfermería con la finalidad de obtener información útil para el desarrollo del presente trabajo (Ver Anexo 3). Posteriormente, fue elaborado un instrumento de recolección de datos:

- **Encuesta:** Se aplicó un instrumento de recolección de datos tipo cuestionario de carácter cerrado, fue dividida en dos partes: la primera para la recolección de datos sociodemográficos, la segunda para identificar el nivel de estrés y los factores que influyen.

7.5.1. Validación de instrumento de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos de la presente investigación sobre: Factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023, fueron validados por expertos:

- Profesional es experto en estrés: Médico Psiquiatra, Dr. Oscar Patiño Gómez.
- Profesional es experta en estrés: Licenciada en Psicología Lic. Flor María Eugenia Romero Ledezma.
- Profesional experto en estrés: Licenciada en Enfermería. MSc. Lic. Aida Beatriz Lanza Morales

Previa correspondencia enviada (ver anexo: Constancia de validación).

7.6. Plan de análisis de datos

Una vez recolectados los datos fueron tabulados y procesados en el programa estadístico SPSS versión 15.0, posteriormente al programa Microsoft Excel para la elaboración de gráficos y posterior análisis descriptivo, utilizando estadística descriptiva.

VIII. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se solicitó los permisos respectivos a las autoridades del Instituto Nacional de Tórax, previa presentación de solicitudes a la MAE (máxima autoridad ejecutiva) iniciando por el Director del Hospital, Jefatura del Departamento de Enseñanza e Investigación y Jefe del Departamento de Enfermería con el objetivo de aplicar los instrumentos de la recolección de datos. Los aspectos tomados en cuenta para el desarrollo de la presente investigación fueron la aplicación de los principios bioéticos según se detallan a continuación:

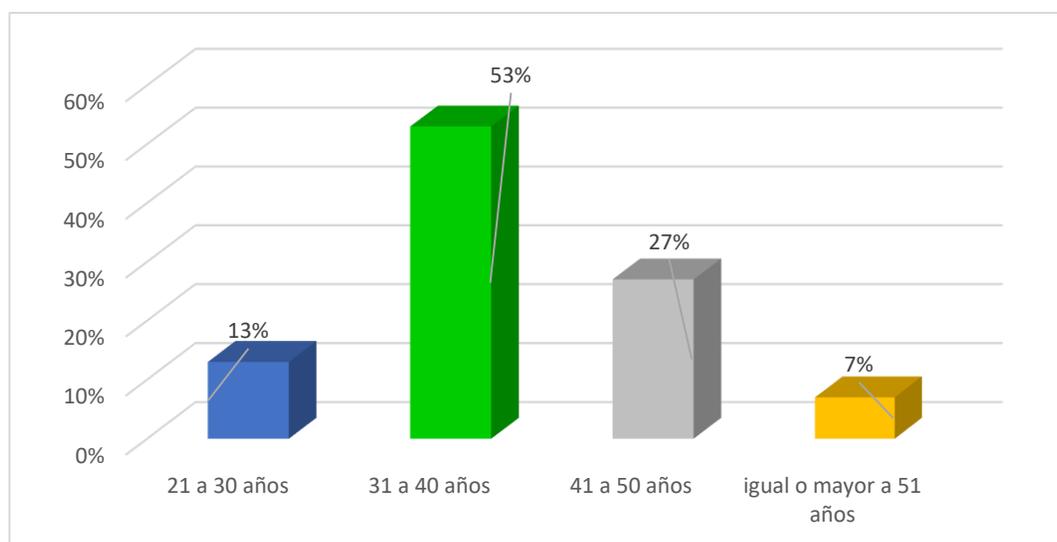
- **Principio de beneficencia**, consiste en hacer el bien, actuar en beneficio de cada paciente. En relación al presente estudio sobre factores de estrés laboral en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de La Paz, segundo semestre 2023, con los resultados obtenidos se desarrolla una propuesta de intervención en beneficio del personal de Enfermería para promover el bienestar y hacer todo lo necesario para que el personal que brinda atención a pacientes críticos se encuentre en adecuadas condiciones.
- **No maleficencia**, consiste en nunca hacer daño, sólo se debe realizar para lo que uno está capacitado. Bajo este principio, la presente investigación según los datos obtenidos se dejará una copia del documento a la institución para que esta pueda tomar en cuenta o no la propuesta desarrollada.
- **Autonomía**, se deben tener siempre en cuenta las necesidades, los deseos y los valores del paciente. en la presente investigación es a través del consentimiento informado en el que cada profesional que participó del estudio, tuvo la libertad de decidir conscientemente de aceptar o rechazar ser parte del estudio (36).

IX. RESULTADOS

9.1. CARACTERIZAR SOCIO DEMOGRÁFICAMENTE AL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA

Gráfico N° 1

Distribución porcentual, según edad del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva



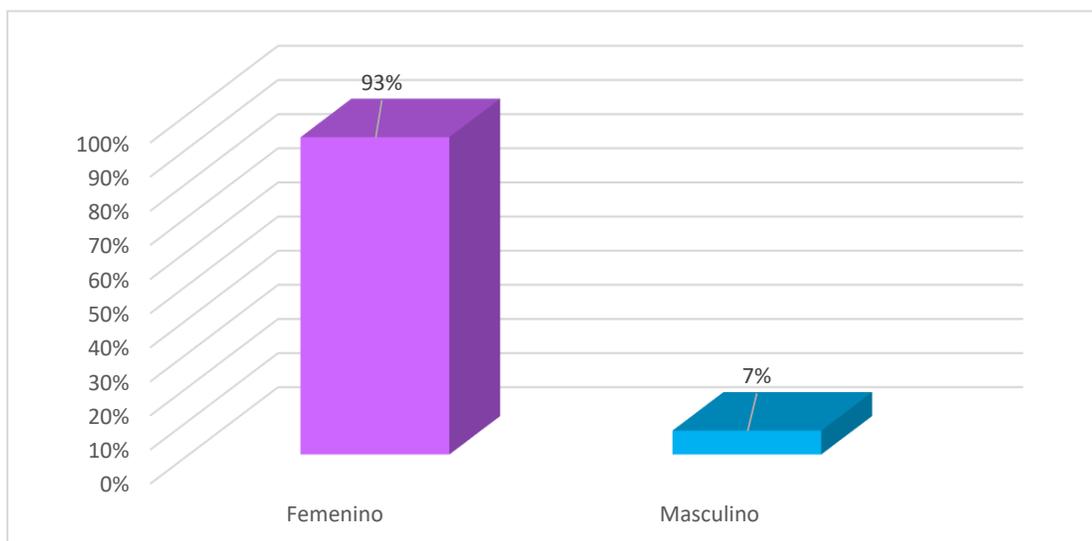
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El presente gráfico muestra la edad promedio del personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Nacional de Tórax; dentro del total de encuestados se encontró que un 53% cuenta con un rango de edad de 31 y 40 años seguido por un 13 % en el rango de 21 a 30 años y con un 7 % con un rango igual o mayor a 51 años. Lo cual podemos resaltar que el personal que trabaja en terapia intensiva es adulto joven con un porcentaje mayor y debido a la actividad diaria que realizan en la vida social y laboral el estrés es una reacción que afecta a esta población.

Gráfico N° 2

Distribución porcentual según género del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva



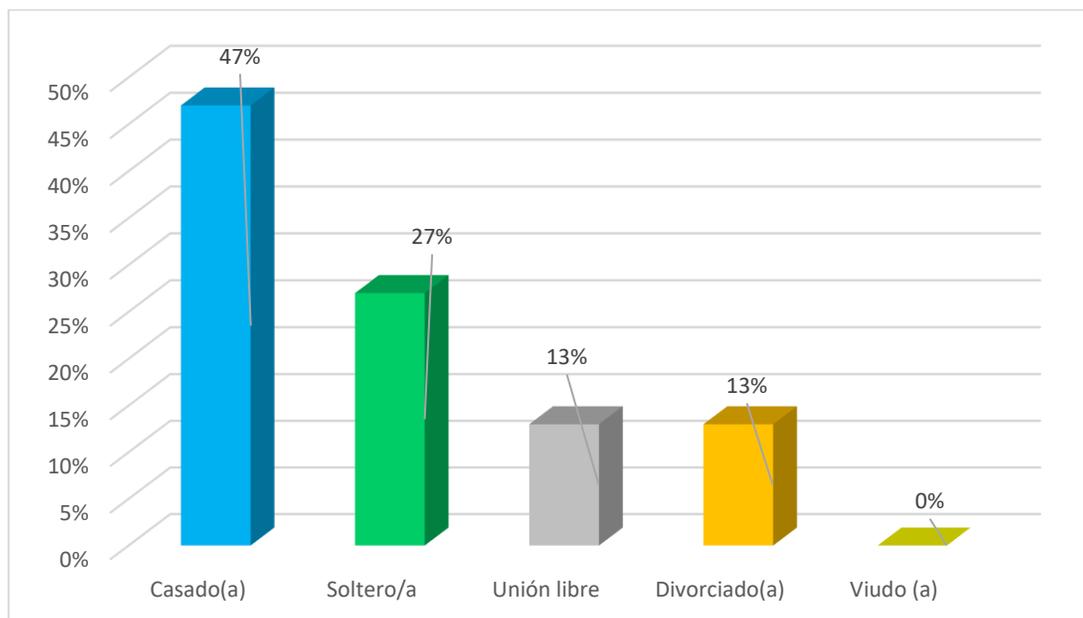
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

Podemos observar en el gráfico el cual muestra el género del personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; de la población encuestada el 93% corresponde al género femenino y 7% corresponde al género masculino. En comparación con los resultados de un estudio sobre: Estrés laboral en Enfermería, la escasez del personal actual en Cuidados Intensivos, dentro los resultados se obtuvieron que el 92.3 % fueron del género femenino el más afectado por el estrés. Lo que podemos indicar que el género que más sufre de estrés laboral son los del género femenino a comparación del género masculino.

Gráfico N° 3

Distribución porcentual, según estado civil del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva



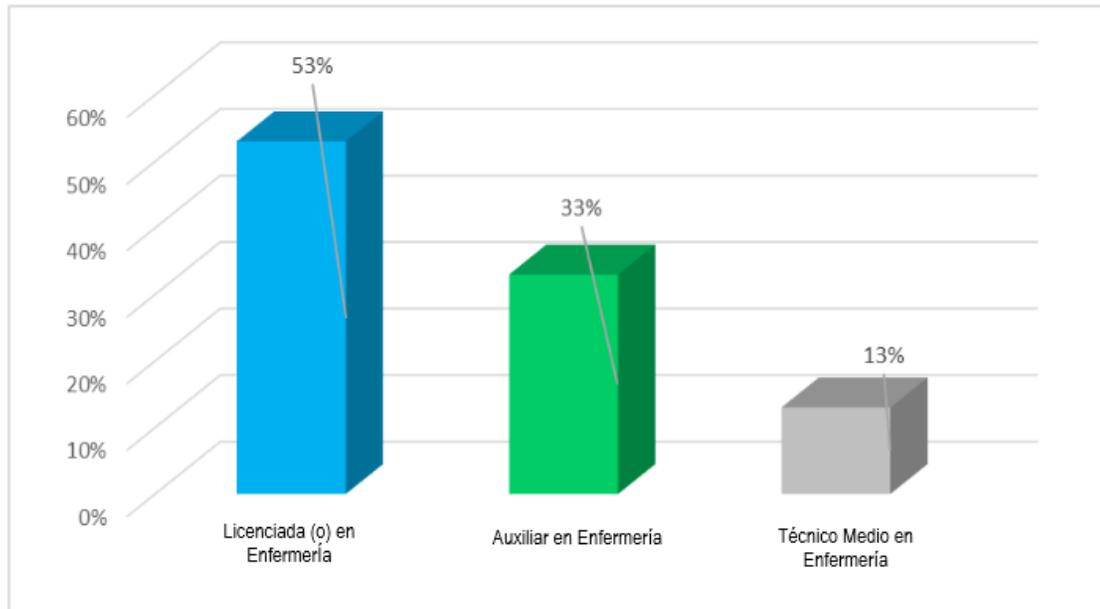
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

En el siguiente gráfico se puede observar el estado civil que tiene el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional del Tórax, del cual el 47% su estado civil es casado(a), del 27% su estado civil es soltero(a) y un 13% se encuentra en unión libre y también divorciado(a). La mayoría del personal de Enfermería son de estado civil casado (a) seguido de solteros (as), lo que nos da a reflejar que los que se encuentran en este estado podrían generar más estrés laboral.

Gráfico N° 4

Grado de formación académica del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva



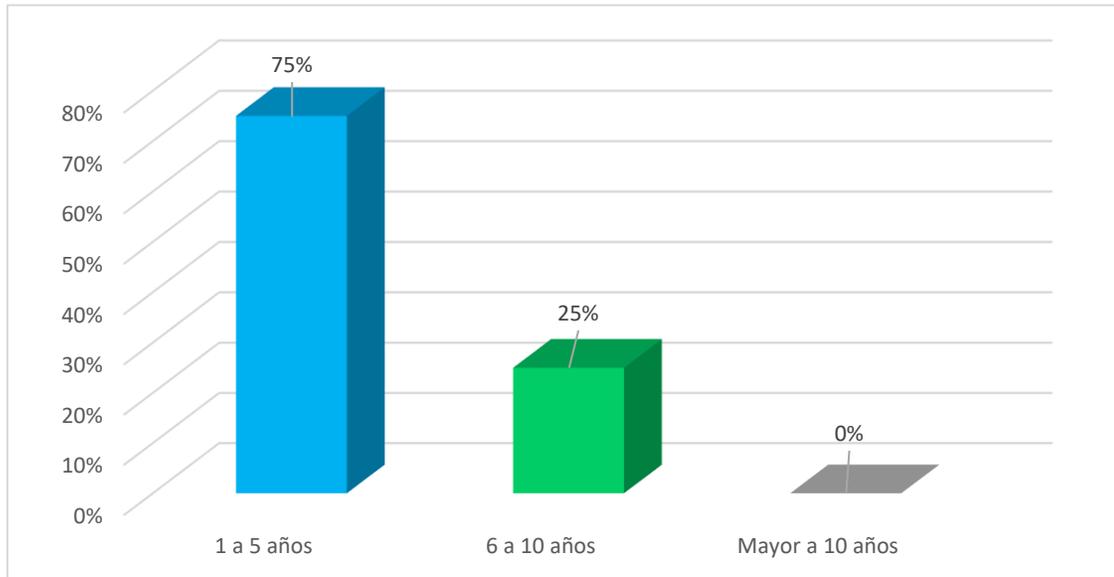
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

Este gráfico muestra el grado de formación académica del profesional de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; podemos mencionar que un 53% tienen un grado de formación de Licenciada (o) en Enfermería, un 33% son Auxiliar de Enfermería y un 13% son Técnico medio en Enfermería. Se destaca que el personal que desempeña en mayor porcentaje es el que tiene una formación a nivel licenciatura debido a las actividades que se realizan en este servicio y por el estado del paciente

Gráfico N° 5

Tiempo de experiencia laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva

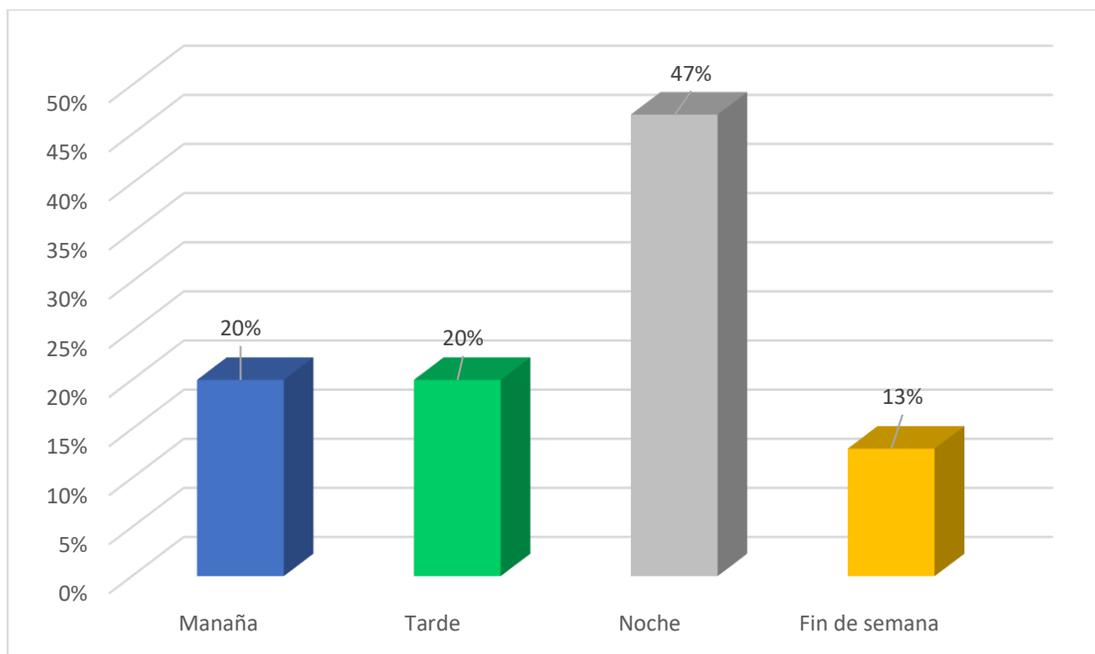


Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El gráfico nos muestra el tiempo de experiencia laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; del cual el mayor porcentaje con respecto a la experiencia laboral es el 75% con una experiencia de 1 a 5 años seguido de un 25% con una experiencia de 6 a 10 años. Lo cual nos da a conocer en el presente estudio que el mayor porcentaje en cuanto a la experiencia laboral se encuentra en menor a 5 años podría ser por que el personal rota de servicio a diferencia de los que tiene más de 5 años ya que podría ser un personal con permanencia en el servicio.

Gráfico N° 6
Distribución porcentual, según turno de trabajo del personal de
Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva



Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

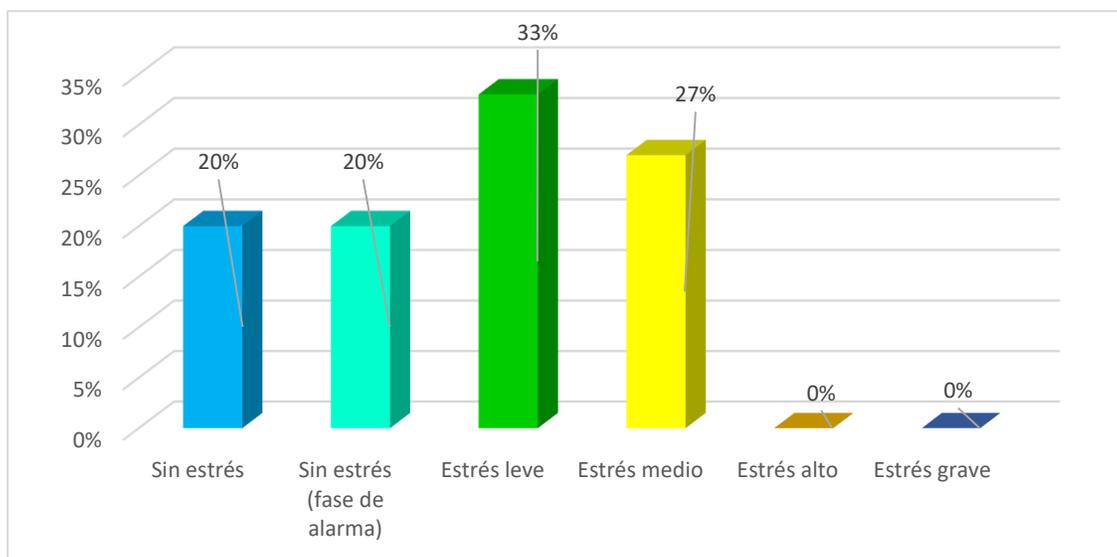
ANÁLISIS:

El presente gráfico muestra la distribución porcentual según turno de trabajo del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; del cual el 47% trabaja en el turno noche, seguido de un porcentaje igual 20% que trabaja en la mañana y tarde, y un 13% que trabaja en fin de semana. Lo que nos hace notar que el personal de Enfermería que desempeña funciones 12 horas en la Terapia Intensiva y por las actividades que se realizan en el servicio puede generar estrés.

9.2. IDENTIFICAR EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

Gráfico N° 7

Nivel de estrés laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva



Fuente: Niveles de estrés obtenidos del test de estrés laboral, instrumento aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

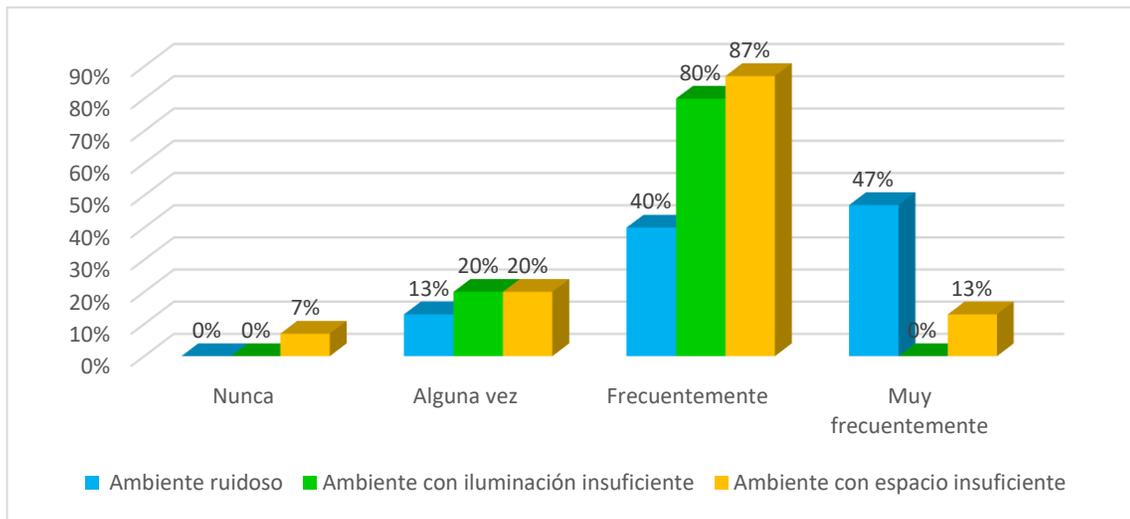
ANÁLISIS:

Se observa en el gráfico el nivel de estrés del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; del cual el 33 % se encuentra en estrés leve, el 27 % en estrés medio y un 20% sin estrés y sin estrés en fase de alarma. Lo que nos da a conocer es que la mayoría del personal de Enfermería se encuentra con un nivel de estrés leve seguido de estrés medio. De las 15 encuestadas realizadas 5 corresponden a un nivel de estrés leve y 4 en fase de alarma. Es evidente el nivel de estrés leve en el personal de Enfermería.

9.3. DESCRIBIR LOS FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

Gráfico N° 8

Ambiente físico en el que labora el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva



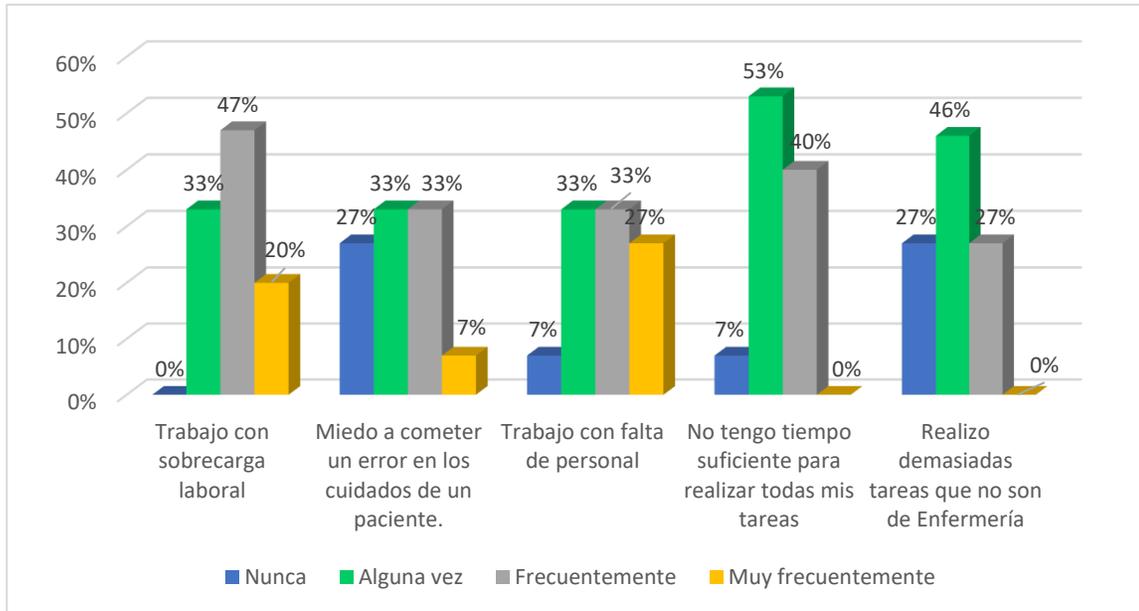
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El presente gráfico muestra las condiciones físicas del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; 87% refiere que frecuentemente trabaja en un ambiente con espacio insuficiente, 80% frecuentemente en un ambiente con iluminación insuficiente y 47% en un ambiente ruidoso. De las 15 encuestadas realizadas 12 trabajan con iluminación insuficiente, 13 con espacio insuficiente y 6 en un ambiente ruidoso. En el presente estudio se muestra que personal se ve afectado por la iluminación ineficaz y ruidos, factores que son estresores para el personal.

Gráfico N° 9

Carga laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva



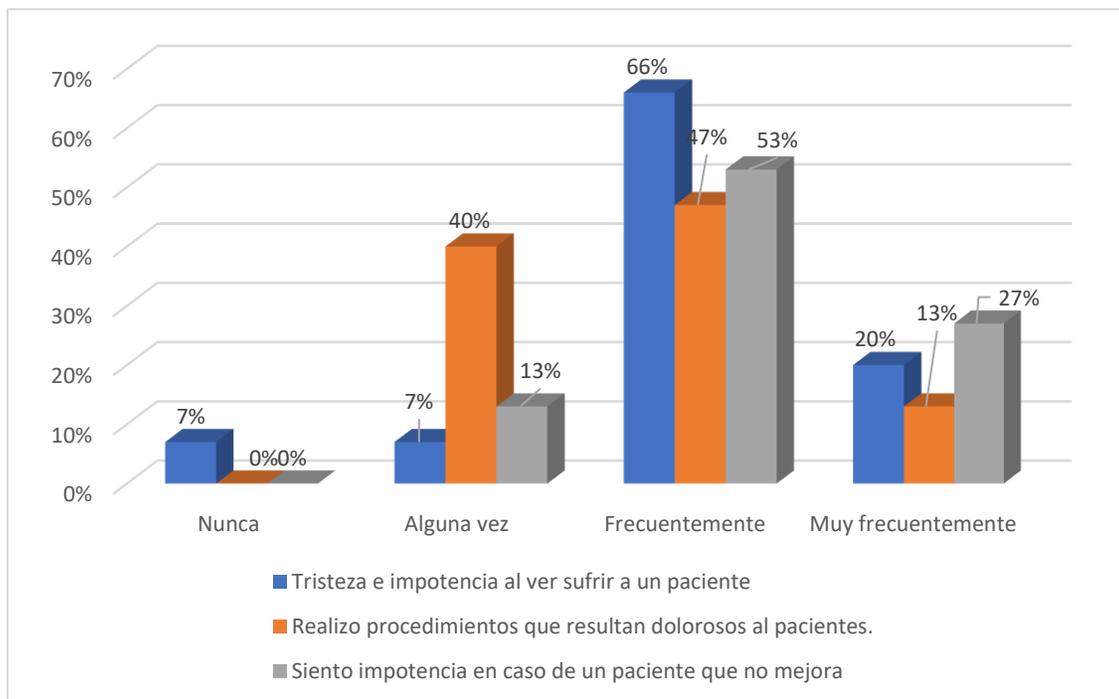
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El gráfico nos muestra la percepción de la carga laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; 53% alguna vez no tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas, 47% trabaja frecuentemente con sobre carga laboral, 27% trabaja muy frecuentemente con falta de personal, 27% refiere nunca tener miedo a cometer error en los cuidados de un paciente. De las encuestadas realizadas 7 trabajan con sobrecarga laboral, 6 con tiempo suficiente para realizar todas sus tareas. El personal de Enfermería trabaja muy frecuentemente con sobrecarga laboral lo cual es un factor de riesgo que influye en el estrés laboral.

Gráfico N° 10

Factor de estrés laboral relacionado con la atención al paciente en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva



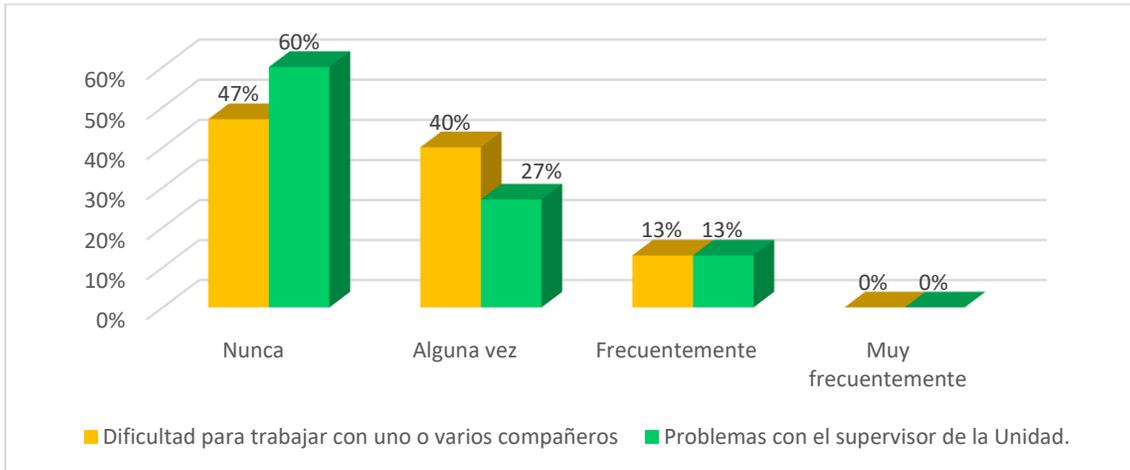
Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El presente gráfico muestra el factor de estrés laboral relacionado con el paciente en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; el 66% frecuentemente refiere tristeza e impotencia al ver sufrir a un paciente, el 53% frecuentemente siente impotencia en caso de un paciente que no mejora y el 47% frecuentemente refiere realizar procedimientos que resultan dolorosos al paciente. El personal de Enfermería frecuentemente siente tristeza e impotencia al ver sufrir un paciente, realiza procedimientos que resultan dolorosos para los pacientes y siente impotencia en caso de que un paciente no mejore.

Gráfico N° 11

Factor de estrés laboral: relaciones humanas en el personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva

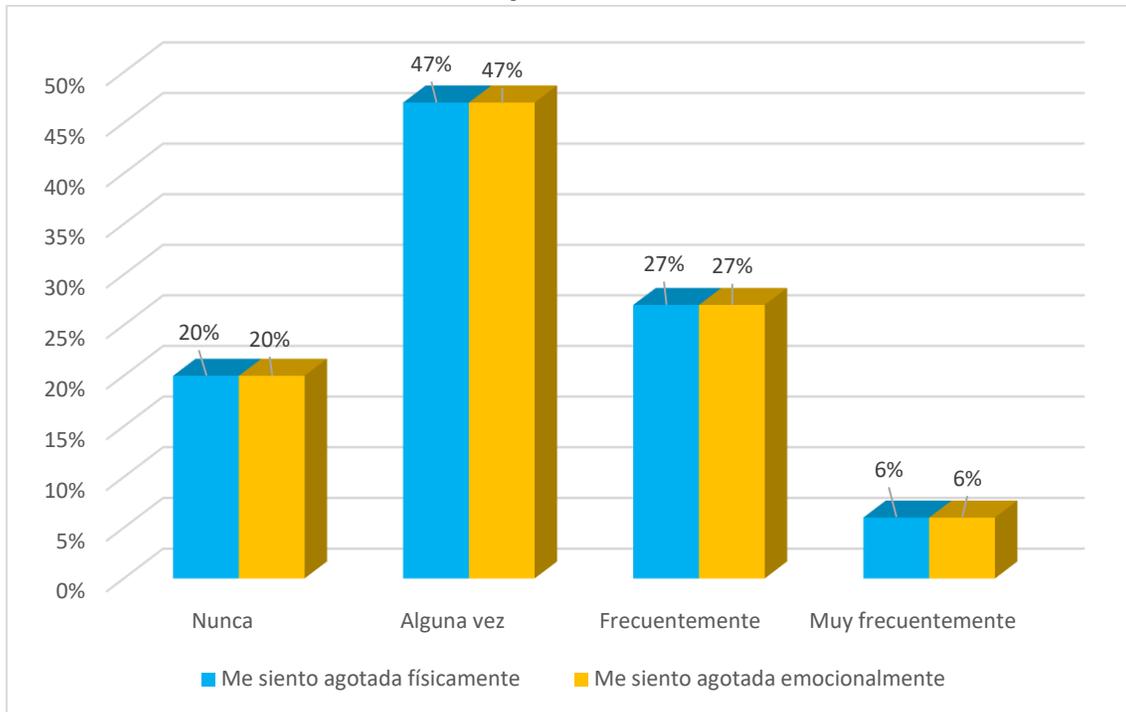


Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El presente gráfico muestra el factor de estrés laboral: relaciones humanas en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; el 60% refieren nunca tener problemas con el supervisor de la unidad, el 47% refieren nunca tener dificultad para trabajar con uno o varios compañeros, 40% refieren alguna vez tener dificultad para trabajar con uno o varios compañeros, y 27% alguna vez problemas con el supervisor del turno, sin embargo un 13% presenta frecuentemente dificultad para trabajar con uno o varios compañeros y problemas con el supervisor de la unidad. De las 15 encuestadas realizadas 2 personas con dificultad para trabajar con otros compañeros y problemas con el supervisor de la Unidad. En el presente estudio solo un mínimo porcentaje del personal de Enfermería muestra dificultad para trabajar con uno o varios compañeros y problemas con el supervisor de la Unidad.

Gráfico N° 12
Estado de salud del personal de Enfermería que labora en la Unidad de
Terapia Intensiva



Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

ANÁLISIS:

El presente grafico muestra el estado de salud del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; 47% alguna vez se siente agotada física y emocionalmente, 27% frecuentemente se siente agotada física y emocionalmente y 6% muy frecuentemente agotada física y emocionalmente. De las 15 encuestadas realizadas 4 se encuentra agotados física y emocionalmente. En comparación con los resultados de estudio sobre: El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes mencionan los factores estresantes provocan inestabilidad en la salud de las enfermeras, Existe un porcentaje de agotamiento físico y emocional del personal de Enfermería.

X. DISCUSIÓN

Realizar este estudio en el Instituto Nacional del Tórax será importante porque permite llamar la atención sobre un problema que requiere un continuo manejo, es por ello que en esta investigación se planteó como objetivo Determinar los factores de estrés laboral en el personal de Enfermería, unidad de terapia Intensiva.

En relación al estudio realizado y a los estudios revisados se puede observar que los factores que producen estrés en el Personal de Enfermería son similares.

Según el estudio de Cobos G. (2021), realizado en Granada resalta de 10 artículos revisados la prevalencia del Estrés laboral entre las Enfermeras de la UCI con diferentes niveles desde leve a intenso y los diferentes factores que causan el descrito estrés como son la falta de profesionales, el ambiente ruidoso, la personalidad, la meticulosidad o la falta de personal. En relación a la presente investigación el personal de Enfermería que labora en la Unidad de Terapia Intensiva la prevalencia del estrés es de leve a moderado entre los factores que influyen son el desarrollo del trabajo en ambiente con espacio insuficiente, iluminación insuficiente, ambiente ruidoso y con sobre carga laboral; De no implementar estrategias para tratar esta enfermedad como es el estrés laboral elevara los niveles de estrés con repercusión importante en la atención al usuario.

Según el estudio de Vásquez S. (2020), realizado en Ecuador indica que los factores Estresantes encontrados en su investigación fueron agotamiento, insomnio, sobrecarga laboral, insatisfacción laboral, espacio insuficiente, las consecuencias con más prevalencia generadas por el estrés son mala alimentación, insomnio y caída del cabello. En relación a la presente investigación los factores influyentes fueron sobrecarga laboral, espacio insuficiente no se realizó un estudio sobre las consecuencias generadas por el estrés este último se sugiere al siguiente investigador.

Según el estudio de Molina P. (2021), realizado Madrid el objetivo de su investigación fue identificar los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos” de los cuales el 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral, dado por la realización de tareas que no corresponden a enfermería y la falta de tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. El ambiente psicológico el factor estresor es la realización de procedimientos que resultan dolorosos para el paciente, mientras que el ambiente social, el 70.2% el factor estresor es la ausencia del profesional médico cuando el paciente está muriendo. En conclusión, los profesionales de enfermería son mayoritariamente mujeres, con varios años de experiencia laboral, donde el principal factor desencadenante de estrés es la sobrecarga laboral lo que conlleva a una pérdida de control del cuidado de enfermería. El sufrimiento y dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico, mientras los estresores del entorno social están menos presentes. En relación a la presente investigación la mayoría de la población estudiada son mujeres también se evidencio el factor desencadenante del estrés de un 47% que trabaja con sobre carga laboral.

XI. CONCLUSIONES

En relación a los resultados obtenidos acerca de los Factores de Estrés en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, Ciudad de la Paz, Segundo Semestre 2023 se realiza las siguientes conclusiones.

- Las características sociodemográficas de la Población encuestada nos dan el dato que en su mayoría el 53% su edad oscila entre 31 a 40 años, un 93% corresponde al sexo femenino, el 47 % se encuentran en un estado civil casado, el 53% son Licenciadas en Enfermería, un 75% tiene una antigüedad de trabajo de 1 a 5 años, el 47 % trabaja en el turno nocturno.
- El personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva (Licenciada (o) en Enfermería, Auxiliar en Enfermería y Técnico Medio en Enfermería) se encuentra con un nivel estrés leve con un porcentaje de 33 % y un Estrés Medio con un porcentaje de 27 %.
- Los Factores que influyen en el Estrés del personal de Enfermería, un 47% trabajan en un ambiente ruidoso, un 80% trabaja con iluminación Insuficiente, un 87 % trabaja en un espacio insuficiente. Por otra parte, un 47 % trabaja con sobre carga laboral, un 33 % indico tener miedo a cometer errores en el cuidado del paciente, 33% trabaja con falta de personal, 53% no tiene tiempo para realizar sus tareas y un 46 % realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería. Respecto a la atención del paciente un 66 % refiere sentir tristeza e impotencia al ver sufrir a un paciente, un 47 % realiza procedimientos que resultan dolorosos para el paciente y un 53 % siente impotencia en caso de que un paciente no mejore. Respecto al estado de salud existe un porcentaje considerable 47% que se encuentra agotada física y emocionalmente.

- Finalmente, se desarrolló una propuesta de un curso taller dirigido al Personal de Enfermería que trabaja en la unidad de terapia intensiva con la finalidad de colaborar a que el personal pueda afrontar el Estrés y este no afecte su estado emocional, físico y psicológico y repercuta de manera desfavorable en la salud del personal de Enfermería que trabaja en la unidad de Terapia Intensiva.

XII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se realiza las siguientes recomendaciones:

Al siguiente investigador:

- Realizar estudios relacionados con el tema y su impacto en el desempeño laboral, nivel de síndrome de burnout, riesgos laborales, estado de salud y las consecuencias generadas por el estrés en el personal de Enfermería.

A la institución:

- Proveer personal de Enfermería, dotar de mecanismos que permitan salir de episodios de estrés ayudando a liberar un poco de la presión que se vive diariamente en la Unidad de Terapia Intensiva.
- Subsanan la situación de la iluminación y el mantenimiento del mismo en la Unidad de Terapia Intensiva para un mejor desenvolvimiento del personal.

Al Departamento de Enfermería:

- Efectivizar capacitaciones constantes acerca del manejo del estrés, puesto que es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil de no tratarla conllevara a consecuencias lamentables a largo plazo.

A la Unidad:

- Se sugiere al personal de enfermería actualice sus conocimientos constantemente sobre estrategias de afrontamiento al estrés.
- Se recomienda continuar con estudios en la Unidad de Terapia Intensiva porque todos los aportes permiten la mejora de la unidad.

XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Cobos G, Torrez A, López S. Estrés Laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. SANUM [Internet]. 2021 Oct; 5(4): 74-85. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
- 2 Vásquez S, Gonzales Y. El Estrés y el Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes. Mas Vita [Internet]. 2020 Abr; 2(2): 51-9. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0003-1748-7137>
- 3 Alderete M, Navarro C, Gonzales R. Estrés y Salud en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención. Revista Cubana de Salud y trabajo [Internet]. 2017; 18(1): 35-43. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70556>
- 4 Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de Enfermería Hospitalario del Equipo Volante según el modelo de demanda - control - apoyo. Enfermería Global [Internet]. 2018; 17(2): 315-24. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304
- 5 Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de Enfermería del Área de UCI durante la pandemia de Covid 19. UNESUM [Internet]. 2020 Nov; 4(3): 41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
- 6 Teixeira G, Pereira L, Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de Enfermería Hospitalaria. Enfermería Global [Internet]. 2016 Oct; 288-298. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/228761/198181>
- 7 Molina M, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab [Internet]. 2019;

- 65(256): 177-185. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177>
- 8 Aruquipa B. Factores de riesgo del estrés laboral en el Profesional de Enfermería, Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Gastroenterológico Boliviano Japonés, La Paz - Bolivia gestión 2018. [Tesis]. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22105>
- 9 Huanca M. Estrés laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de la Paz, Tercer Trimestre 2019. [Tesis]. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24803>
- 10 Marcatoma L, Arevalo R . Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima –2023 . Redilat [Internet]. 2023 Oct; 4(4): 631 – 643. Disponible en:
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1245>
- 11 Chipana E. Factores de estrés laboral en Instrumentadoras (es) Quirúrgicos en el Servicio de Quirófano del Hospital de la Mujer durante el segundo semestre, gestión 2021. [Tesis]. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/30347>
- 12 Abad M. El estrés en la Enfermería y sus consecuencias. [Tesis]. España: Universidad de Cantabria; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf>
- 13 Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. Revista con Ciencia [Internet]. 2014; 2: 115-124 Disponible en:
https://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013

- 14 Naranjo M. Una Revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito Educativo. Redalyc [Internet]. 2009; 3(2): 171-90. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- 15 Martín A. Estrés laboral en Enfermería: La escasez de personal actual en Cuidados Intensivos. Revista Enfermería del Trabajo [Internet]. 2015; 5: 76-81 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
- 16 Comín E, De la Fuente I. El Estrés y el riesgo para la Salud. MAZ [Internet]. 2018; 1: 4-46. Disponible en: <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf> <https://>
- 17 Daneri F. Psicobiología del Estrés. [Tesis]. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires; 2020. Disponible en: <https://filadd.com/doc/tp-psicobiologia-del-estres-muzio-090-pdf-biologia>
- 18 Carranco D, Pando M. Estrés laboral. 2019. Pienso en Latinoamérica [Internet]. 2019 Mar; 2(3): 44-52. Disponible en: URL. Disponible en: <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf>
- 19 Gil A. El estrés, un problema de salud del mundo actual. Apapachoa [Internet]. 2021; 4-6. URL. Disponible en: <https://apapachoa.net/2021/11/04/el-estres-un-problema-de-salud-del-mundo-actual/>
- 20 Buitrago O, Barrera V, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. ISUB [Internet]. 2021 Nov; 8(2): 131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- 21 Zuñiga E. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gestión en el Tercer Milenio [Internet]. 2019; 22(44): 115–120. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

- 22 Soriano M, Decaro L. Estrés y Burnout. efectos en la organización. TLATEMOANI [Internet]. 2021: 26-57. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958804>
- 23 Toala B, Peña A, Suconota A. Factores de estrés que influyen en los internos de Enfermería. Polo del Conocimiento [Internet]. 2023; 8(1): 958-973. Disponible en: <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/eshttps://orcid.org/0000-0002-7508-4427>
- 24 Carreón J, Bustos J, Sánchez A. La Estructura del Estrés Laboral. Revista de Investigación Académica sin fronteras [Internet]. 2020; 13: 1-23. Disponible en: <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIA-SF/article/view/321>
- 25 Silva G. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017. [Tesis]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14463/Silva_AGD.pdf?sequence=1
- 26 Guía para la mejora del Estrés Laboral. [Internet]. OISS: 2021 Dic. 1-47. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
- 27 Arrogante O. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. Metas de Enfermería [Internet]. 2017 Dic; 19(10): 71-76. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81011/>
- 28 Zacarias E. Factores causales de estrés laboral en profesionales de Enfermería Unidad de Terapia Intensiva Clínica Centro Médico especializado (CEMES) 2017 La Paz – Bolivia. [Tesis]. La Paz- Bolivia: Universidad Mayor de San Andres; 2018. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/20746>

- 29 Delgado B. Nivel de Estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud el bosque, la Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 30 Palomino I. “Nivel de Estrés Laboral en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ayacucho – 2022”. [Tesis]. Lima – Perú: Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1569/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20IPURRE%20PALOMINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 31 Tarquino A. “Propuesta para la incorporación de la Unidad de Comunicación y difusión en la estructura organizativa del Instituto Nacional de Tórax, de la Ciudad de la Paz”. [tesis]. La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2018. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18444/PDF%20PROYECTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 32 Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria [Internet]. 2019; 13(1): 102-122. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- 33 Navarro F, Soler P. Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados. España: Universidad de Valencia, España. 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HETW2>
- 34 Cohen N, Gómez G. Metodología de la Investigación ¿para qué? [Internet]. 1 ra ed. Buenos Aires: Editorial TESEO; 2019. Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

- 35 Sampieri H, R. Collado, L. Lucio, P. Metodología de la investigación. [Internet]. 4 ta ed. México: ATLAS; 2014 Disponible en: http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap._7_disenos_no_experimentales.pdf
- 36 Berti B. Los Principios de la Bioética [Internet]. 2015; 79: 269-280. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34847.pdf>

ANEXOS

ANEXO Nº. 1 CARTAS DE AUTORIZACIÓN



Gobierno Autónomo Departamental de La Paz
Servicio Departamental de Salud
INSTITUTO NACIONAL DE TORAX
LA PAZ - BOLIVIA



Cite DDI/271/2023
La Paz, Octubre 16 de 2023

Señora
Lic. Inés Verónica Ulu Callo

REF. ACEPTACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi consideración:

Queda **ACEPTADA** su solicitud de para la realización de su trabajo de investigación
“FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA UNIDAD DE
TERAPIA INTENSIVA, INSTITUTO NACIONAL DE OTAX. CIUDAD DE LA PAZ, SEGUNDO
SEMESTRE 2023”.

Debiendo coordinar con el Jefe de la Unidad de Terapia Intensiva para su realización.

Sin otro particular, saludo a usted.

Atentamente,

cc Arch.
MAC/HGP

Dr. J. Mauricio Arce C.
JEFE a.i. DE DOCENCIA E
INVESTIGACION
INSTITUTO NACIONAL DE TORAX



Calle Claudio Sanjinez (Zona Miraflores) Central Piloto Telf.: 2220788 - 2226475 - 2226462
Emergencias telf.: 2220022, Dirección Telf-Fax: 2244585, Administración Telf-Fax: 2220791
Servicios: 2220788, Neumología Int. 301, Cardiología Int. 201, Cirugía Int. 101, Terapia Int. 106



Gobierno Autónomo Departamental de La Paz
Servicio Departamental de Salud

INSTITUTO NACIONAL DE TORAX LA PAZ - BOLIVIA



CITE: Dpto. Enf. 054/2023
La Paz, 31 de Octubre 2023

Señorita
Lic. Inés Verónica Ulu Callo
CURSANTE DE POS GRADO UMSA.
Presente. -

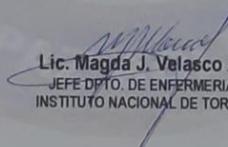
REF.- ACEPTACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:

Mediante la presente comunico a Ud. que su solicitud **fue aceptada, quedando autorizada la realización** de su trabajo de investigación titulado: **"FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA, INSTITUTO NACIONAL DE TORAX, CIUDAD DE LA PAZ, SEGUNDO SEMESTRE 2023"**, con esta autorización puede obtener datos pertinentes para concluir su trabajo.

Sin otro particular deseándole éxitos en la culminación de su trabajo, me despido de usted con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente.


Lic. Magda J. Velasco A.
JEFE DPTO. DE ENFERMERIA
INSTITUTO NACIONAL DE TORAX



c.c Arch.

Calle Claudio Sanjinez (Zona Miraflores) Central Piloto Telf.: 2220788 - 2226475 - 2226462
Emergencias telf.: 2220022, Dirección Telf-Fax: 2244585, Administración Telf-Fax: 2220791
Servicios: 2220788, Neumología Int. 301, Cardiología Int. 201, Cirugía Int. 101, Terapia Int. 106

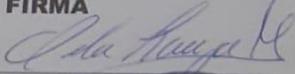
ANEXO No. 2 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre y Apellidos del Investigador: Lic. Inés Verónica Ulu Callo

FORMULARIO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE

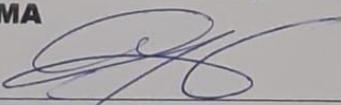
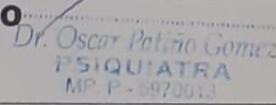
| ITEMS | CRITERIO A EVALUAR | | | | | | | | | | Observaciones si debe eliminar o modificarse el ítem |
|--|-----------------------------|----|-----------------------------|----|--|----|-------------------------|----|--------------------------|----|--|
| | 1. Claridad en la redacción | | 2. Es preciso las preguntas | | 3. Lenguaje adecuado con el nivel del informante | | 4. Mide lo que pretende | | 5. Induce a la respuesta | | |
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS GENERALES | | | | | | | | | | SI | NO |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | | | | | | | | | ✓ | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | | | | | | | | | | ✓ | |
| Se especifica y caracteriza la población de estudio del cual se realiza el trabajo | | | | | | | | | | ✓ | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | | | | | | | | | | ✓ | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información, en caso de ser nativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | | | | | | | | | | ✓ | |

RECOLECCIÓN DE DATOS

| VALIDEZ | | |
|---|---|--|
| APLICABLE | SI | NO APLICABLE |
| APLICABLE A ATENDIDO A LAS OBSERVACIONES | | |
| VALIDADA POR: Aida Beatriz Lanza Morales | C.I. 2362168 2P | fecha 1/06/2023 |
| FIRMA  | CELULAR 77241280 | email: doctrafluguis@gmail.com |
| SELLO  | INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA Universidad Juan Misael Saracho | |

Nombre y Apellidos del Investigador: Lic. Inés Verónica Ulu Callo

FORMULARIO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

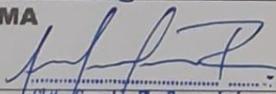
| ITEMS | CRITERIO A EVALUAR | | | | | | | | | | Observaciones si debe eliminar o modificarse el ítem |
|--|-----------------------------|----|-----------------------------|----------------------------------|--|----|-------------------------|------------------------|--------------------------|----|--|
| | 1. Claridad en la redacción | | 2. Es preciso las preguntas | | 3. Lenguaje adecuado con el nivel del informante | | 4. Mide lo que pretende | | 5. Induce a la respuesta | | |
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS GENERALES | | | | | | | | | | SI | NO |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | | | | | | | | | ✓ | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | | | | | | | | | | ✓ | |
| Se especifica y caracteriza la población de estudio del cual se realiza el trabajo | | | | | | | | | | ✓ | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | | | | | | | | | | ✓ | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información, en caso de ser nativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | | | | | | | | | | ✓ | |
| VALIDEZ | | | | | | | | | | | |
| APLICABLE | | | | ✓ | | | | NO APLICABLE | | | |
| APLICABLE A ATENDIDO A LAS OBSERVACIONES | | | | | | | | | | | |
| VALIDADA POR: | | | | C.I | | | | fecha | | | |
| Dr. Oscar Patiño Gómez | | | | 5970013 LP | | | | 1-11-23 | | | |
| FIRMA | | | | CELULAR | | | | email: | | | |
|  | | | | 67084222 | | | | oscarp_213@hotmail.com | | | |
| SELLO | | | | INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA | | | | | | | |
|  | | | | PDISE - El Dito - CNO | | | | | | | |

Nombre y Apellidos del Investigador: Lic. Inés Verónica Ulu Callo

FORMULARIO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE

| ITEMS | CRITERIO A EVALUAR | | | | | | | | | | Observaciones si debe eliminar o modificarse el ítem |
|--|-----------------------------|----|-----------------------------|----|--|----|-------------------------|----|--------------------------|----|--|
| | 1. Claridad en la redacción | | 2. Es preciso las preguntas | | 3. Lenguaje adecuado con el nivel del informante | | 4. Mide lo que pretende | | 5. Induce a la respuesta | | |
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS GENERALES | | | | | | | | | | SI | NO |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | | | | | | | | | | ✓ | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | | | | | | | | | | ✓ | |
| Se especifica y caracteriza la población de estudio del cual se realiza el trabajo | | | | | | | | | | ✓ | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | | | | | | | | | | ✓ | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información, en caso de ser nativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | | | | | | | | | | ✓ | |

RECOLECCIÓN DE DATOS

| VALIDEZ | | |
|---|---|--|
| APLICABLE | <input checked="" type="checkbox"/> | NO APLICABLE |
| APLICABLE A ATENDIDO A LAS OBSERVACIONES | | |
| VALIDADA POR: Flor María Eugenia Romero L. | C.I 3456438 Cp. | fecha |
| FIRMA  | CELULAR 76545416 | email: Florita.romero5@gmail.com |
| SELLO Sra. Flor María Eugenia Romero Ledezma PSICÓLOGA POLICONSULTORA DE SALUD EL ALT. Mat. Prof. Min. Salud R-103 POLICIA BOLIVIANA | INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA Policia Boliviana | |

ANEXO No. 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como personal de enfermería del Instituto Nacional de Tórax de la Unidad de Terapia Intensiva acepto participar en el estudio sobre: FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA, INSTITUTO NACIONAL DE TORAX, CIUDAD DE LA PAZ, SEGUNDO SEMESTRE 2023, llenando el cuestionario de forma anónima, con el propósito de desarrollar estrategias de mejora para el personal de Enfermería que brinda atención a pacientes en estado crítico.

Se me ha explicado el objetivo del estudio y que la información que es recolectada no sea usada para otros efectos que no sean los que incluyen a la investigación, así emitiendo que la información que dará sea manejada con absoluta con fidelidad.

La Pazde.....2023

ANEXO No. 4 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

FACTORES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA, INSTITUTO NACIONAL DE TORAX, CIUDAD DE LA PAZ, SEGUNDO SEMESTRE 2023

La participación en esta investigación es voluntaria y confidencial, donde la información que se obtenga no será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

INSTRUCCIONES

Lea y responda las siguientes preguntas según su criterio marcando las opciones.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad:

21 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a 50 años ()
igual o mayor a 51 años ()

2. **Sexo:** Femenino () Masculino ()

3. Estado civil:

Casado/a () Soltero/a () Unión libre () Divorciada() Viuda ()

4. Formación académica:

Licenciado(a) en Enfermería () Auxiliar en Enfermería ()

Técnico Medio Enfermería ()

3. Tiempo que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Nacional de Tórax.

1 a 5 años () 6 a 10 años () Mayor a 10 años ()

6. Turno de trabajo:

Mañana () Tarde () Noche () Fin de semana ()

TEST DE ESTRÉS LABORAL

De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los **últimos 3 meses** de acuerdo al semáforo presentado.

| | | | | | |
|------------|-----------------|------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| 1 Nunca | 2 Casi nunca | 3 Pocas veces | 4 Algunas veces | 5 Relativamente frecuente | 6 Muy frecuente |
|------------|-----------------|------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Imposibilidad de conciliar el sueño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Jaquecas y dolores de cabeza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Indigestiones o molestias gastrointestinales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Sensación de cansancio extremo o agotamiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Disminución del interés sexual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Respiración entrecortada o sensación de ahogo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Disminución del apetito. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Tendencias a sudar o palpitaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Adaptado del cuestionario de problemas psicósomáticos (o CPP)

| | |
|-----------------------------|---|
| SIN ESTRÉS (12) | No existe síntoma alguno de estrés. |
| SIN ESTRÉS (24) | Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva. |
| ESTRÉS LEVE (36) | |
| ESTRÉS MEDIO (48) | |
| ESTRÉS ALTO (60) | Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar que es lo que puedes modificar ya que la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. ¡No agotes tus resistencias!!!!!! Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud. |
| ESTRÉS GRAVE (72) | BUSCA AYUDA |

FACTORES DE ESTRÉS LABORAL

Marcar según su percepción del ítem expuesto según la escala de medición.

| No. | ITEM | MEDICION | | | |
|-----|--|------------|---------------------|---------------------|----------------------------|
| | | 0 Nunca | 1 Algun a vez | 2 Frecuentemente | 3 Muy frecuentemente |
| 1 | AMBIENTE FISICO Trabajo en un ambiente ruidoso (sonidos y alarmas de los monitores) | | | | |
| 2 | Trabajo en un ambiente con iluminación insuficiente | | | | |
| 3 | Trabajo en un ambiente con espacio insuficiente para desenvolvimiento del personal | | | | |
| 4 | EQUIPAMIENTO Trabajo en un ambiente con falta de insumos y materiales | | | | |
| 5 | Trabajo en un ambiente con falta de equipos | | | | |
| 6 | CARGA LABORAL Siento que trabajo en un ambiente con sobrecarga laboral | | | | |
| 7 | Siento miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. | | | | |
| 8 | Trabajo en un ambiente con falta de personal de Enfermería para cubrir las necesidades de los pacientes. | | | | |
| 9 | No tengo tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería | | | | |
| 10 | Realizo demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej.: tareas administrativas) | | | | |
| 11 | RELACIONADO AL PACIENTE Siento tristeza e impotencia al ver a un paciente sufrir. | | | | |
| 12 | Realizo procedimientos de Enfermería que resultan dolorosos a los pacientes. | | | | |
| 13 | Siento impotencia en caso de un paciente que no mejora | | | | |
| 14 | RELACIONES HUMANAS Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (Enfermeras/os y/o Auxiliares de Enfermería) del servicio. | | | | |
| 15 | Problemas con el supervisor de la Unidad. | | | | |
| 16 | ESTADO DE SALUD Me siento agotada físicamente | | | | |
| 17 | Me siento agotada emocionalmente | | | | |

ANEXO No. 5 TABLAS ESTADÍSTICAS

Tabla N° 1

Distribución porcentual, según edad del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| 21 a 30 años | 2 | 13 |
| 31 a 40 años | 8 | 53 |
| 41 a 50 años | 4 | 27 |
| igual o mayor a 51 años | 1 | 7 |
| Total | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

La presente Tabla muestra la edad promedio del personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Nacional de Tórax; dentro del total de encuestados se encontró que un 53% cuenta con un rango de edad de 31 y 40 años seguido por un 13 % en el rango de 21 a 30 años y con un 7 % con un rango igual o mayor a 51 años. La Edad promedio del personal de Enfermería en la unidad de ter del profesional de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; 13% de 21 a 30 años, 53% 31 a 40 años, 27% de 41 a 50 años y 7% igual o mayor a 51 años

Tabla N° 2
Distribución porcentual según género del personal de Enfermería de la
Unidad de Terapia Intensiva

| Genero | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Femenino | 14 | 93 |
| Masculino | 1 | 7 |
| Total | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

Podemos observar en la Tabla el cual muestra el género del personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; de la población encuestada el 93% corresponde al género femenino y 7% corresponde al género masculino.

Tabla N° 3

Distribución porcentual, según estado civil del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva

| Estado Civil | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------------------|-------------------|
| Casado(a) | 7 | 47 |
| Soltero/a | 4 | 27 |
| Unión libre | 2 | 13 |
| Divorciado(a) | 2 | 13 |
| Viudo (a) | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

En la siguiente Tabla se puede observar el estado civil que tiene el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional del Tórax, del cual el 47% su estado civil es casado(a), del 27% su estado civil es soltero(a) y un 13% se encuentra en unión libre y también divorciado(a).

Tabla N° 4
Grado de formación académica del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva

| Grado Académico | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Licenciada(o) en Enfermería | 8 | 53 |
| Auxiliar en Enfermería | 5 | 33 |
| Técnico Medio en Enfermería | 2 | 13 |
| Total | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

Esta Tabla muestra el grado de formación académica del profesional de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; podemos mencionar que un 53% tienen un grado de formación de Licenciada(o) en Enfermería, un 33% son Auxiliar en enfermería y un 13% son Técnico Medio en Enfermería.

Tabla N° 5
Tiempo de experiencia laboral del personal de Enfermería de la Unidad de
Terapia Intensiva

| Tiempo de experiencia laboral | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| 1 a 5 años | 9 | 75 |
| 6 a 10 años | 6 | 25 |
| Mayor a 10 años | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

La Tabla nos muestra el tiempo de experiencia laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; del cual el mayor porcentaje con respecto a la experiencia laboral es el 75% con una experiencia de 1 a 5 años seguido de un 25% con una experiencia de 6 a 10.

Tabla N° 6
Distribución porcentual, según turno de trabajo del personal de
Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva

| Turno | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Mañana | 3 | 20 |
| Tarde | 3 | 20 |
| Noche | 7 | 47 |
| Fin de semana | 2 | 13 |
| Total | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

La Presente tabla muestra la distribución porcentual según turno de trabajo del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; del cual el 47% trabaja en el turno noche, seguido de un porcentaje igual 20 % que trabaja en la mañana y tarde, y un 13% que trabaja en fin de semana.

Tabla N° 7

Nivel de estrés laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva

| Estrés | | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|---------|-------------------|-------------------|
| Sin estrés | 1 a 12 | 3 | 20 |
| Sin estrés (fase de alarma) | 13 a 24 | 3 | 20 |
| Estrés leve | 25 a 36 | 5 | 33 |
| Estrés medio | 37 a 48 | 4 | 27 |
| Estrés alto | 49 a 60 | 0 | 0 |
| Estrés grave | 61 a 72 | 0 | 0 |
| Total | | 15 | 100 |

Fuente: Niveles de estrés obtenidos del test de estrés laboral, instrumento aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la Tabla el nivel de Estrés del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; del cual el 33 % se encuentra en estrés leve, el 27 % en estrés medio y un 20% sin estrés y sin estrés en fase de alarma. Lo que nos da a conocer es que la mayoría del personal de Enfermería se encuentra con un nivel de estrés leve seguido de estrés medio.

Tabla N° 8

Ambiente físico en el que labora el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva

| Ambiente físico | Nunca | | Alguna vez | | Frecuentemente | | Muy frecuentemente | | TOTAL | |
|---------------------------------------|--------------|---|-------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|----|--------------|-----|
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Ambiente ruidoso | 0 | 0 | 2 | 13 | 6 | 40 | 7 | 47 | 15 | 100 |
| Ambiente con iluminación insuficiente | 0 | 0 | 3 | 20 | 12 | 80 | 0 | 0 | 15 | 100 |
| Ambiente con espacio insuficiente | 1 | 7 | 3 | 20 | 13 | 87 | 2 | 13 | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023.

INTERPRETACIÓN:

La presente Tabla muestra las condiciones físicas del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; 87% refiere que frecuentemente trabaja en un ambiente con espacio insuficiente, 80% frecuentemente en un ambiente con iluminación insuficiente y 47% en un ambiente ruidoso. De las 15 encuestadas realizadas 12 trabajan con iluminación insuficiente, 13 con espacio insuficiente y 6 en un ambiente ruidoso.

Tabla N° 9

Carga laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva

| Carga laboral | Nunca | | Alguna vez | | Frecuentemente | | Muy frecuentemente | | TOTAL | |
|---|-------|----|------------|----|----------------|----|--------------------|----|-------|-----|
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Trabajo con sobrecarga laboral | 0 | 0 | 5 | 33 | 7 | 47 | 3 | 20 | 15 | 100 |
| Miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente. | 4 | 27 | 5 | 33 | 5 | 33 | 1 | 7 | 15 | 100 |
| Trabajo con falta de personal | 1 | 7 | 5 | 33 | 5 | 33 | 4 | 27 | 15 | 100 |
| No tengo tiempo suficiente para realizar todas mis tareas | 1 | 7 | 8 | 53 | 6 | 40 | 0 | 0 | 15 | 100 |
| Realizo demasiadas tareas que no son de Enfermería | 4 | 27 | 7 | 46 | 4 | 27 | 0 | 0 | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023.

INTERPRETACIÓN:

La Tabla nos muestra la percepción de la carga laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; 53% alguna vez no tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas, 47% trabaja frecuentemente con sobre carga laboral, 27% trabaja muy frecuentemente con falta de personal, 27% refiere nunca tener miedo a cometer error en los cuidados de un paciente.

Tabla N° 10

Factor de Estrés laboral relacionado con la atención al paciente en el personal de Enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva

| Estrés durante la atención al paciente | Nunca | | Alguna vez | | Frecuentemente | | Muy frecuentemente | | TOTAL | |
|--|-------|---|------------|----|----------------|----|--------------------|----|-------|-----|
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Siento tristeza e impotencia al ver sufrir a un paciente | 1 | 7 | 1 | 7 | 10 | 66 | 3 | 20 | 15 | 100 |
| Realizo procedimientos que resultan dolorosos al paciente. | 0 | 0 | 6 | 40 | 7 | 47 | 2 | 13 | 15 | 100 |
| Siento impotencia en caso de un paciente que no mejora | 0 | 0 | 2 | 13 | 8 | 53 | 4 | 27 | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023.

INTERPRETACIÓN:

La presente Tabla muestra el factor de estrés laboral relacionado con el paciente en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; el 66% frecuentemente refiere tristeza e impotencia al ver sufrir a un paciente, el 53% frecuentemente siente impotencia en caso de un paciente que no mejora y el 47% frecuentemente refiere realizar procedimientos que resultan dolorosos al paciente.

Tabla N° 11

Factor de estrés laboral: relaciones humanas en el personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva

| Relaciones humanas | Nunca | | Alguna vez | | Frecuentemente | | Muy frecuentemente | | TOTAL | |
|--|-------|----|------------|----|----------------|----|--------------------|---|-------|-----|
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros | 7 | 47 | 6 | 40 | 2 | 13 | 0 | 0 | 15 | 100 |
| Problemas con el supervisor de la Unidad. | 9 | 60 | 4 | 27 | 2 | 13 | 0 | 0 | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023.

INTERPRETACIÓN:

En la presente Tabla muestra el factor de estrés laboral: relaciones humanas en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax; el 60% refieren nunca tener problemas con el supervisor de la unidad, el 47% refieren nunca tener dificultad para trabajar con uno o varios compañeros, 40% refieren alguna vez tener dificultad para trabajar con uno o varios compañeros, y 27% alguna vez problemas con el supervisor del turno, sin embargo un 13% presenta frecuentemente dificultad para trabajar con uno o varios compañeros y problemas con el supervisor de la unidad

Tabla N° 12

**Estado de salud del personal de Enfermería que labora en la Unidad de
Terapia Intensiva**

| Relaciones humanas | Nunca | | Alguna vez | | Frecuentemente | | Muy frecuentemente | | TOTAL | |
|----------------------------------|-------|----|------------|----|----------------|----|--------------------|---|-------|-----|
| | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % | No. | % |
| Me siento agotada físicamente | 3 | 20 | 7 | 47 | 4 | 27 | 1 | 6 | 15 | 100 |
| Me siento agotada emocionalmente | 3 | 20 | 7 | 47 | 4 | 27 | 1 | 6 | 15 | 100 |

Fuente: Datos recolectados de la encuesta aplicada al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023.

INTERPRETACIÓN:

El presente grafico muestra el estado de salud del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax;47% alguna vez se siente agotada física y emocionalmente, 27% frecuentemente se siente agotada física y emocionalmente y 6% muy frecuentemente agotada física y emocionalmente. De las 15 encuestadas realizadas 4 se encuentra agotados física y emocionalmente

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE MEDICINA, ENFERMERÍA, NUTRICIÓN
Y TECNOLOGÍA MÉDICA
UNIDAD DE POSGRADO



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN



CURSO TALLER

**AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA, UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA,
“HAGAMOS UN STOP AL ESTRÉS”**

Autora: Lic. Inés Verónica Ulu Callo

**LA PAZ – BOLIVIA
2024**

1. INTRODUCCION

El presente taller sobre estrategias de afrontamiento al estrés en el personal de Enfermería “HAGAMOS UN STOP AL ESTRÉS” surge a partir de los resultados obtenidos de la presente investigación sobre: “Factores de estrés laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Nacional de Tórax, ciudad de La Paz, segundo semestre 2023”

El nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva se encuentra de leve a medio, los factores laborales que influyen el ambiente con espacio insuficiente, iluminación insuficiente, ambiente ruidoso, sobrecarga laboral, falta de personal; refieren tristeza e impotencia al ver sufrir a un paciente, impotencia en caso de un paciente que no mejora, una mínima parte con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros y problemas con el supervisor de la unidad; Respecto al estado de salud 27% se siente agotada física y emocionalmente.

La capacitación consistirá en programa de capacitación de forma grupal cuya duración será de dos horas dos veces al mes, el objetivo del programa de capacitación será con un enfoque de prevención y afrontamiento entre Licenciado (a) en Enfermería, Auxiliares en Enfermería y Técnicos Medio Enfermería.

2. JUSTIFICACIÓN

Es importante controlar el estrés laboral a través de un programa dirigido al personal de Enfermería que trabaja en áreas críticas ya que un nivel de estrés crónico puede llevar a consecuencias serias para la salud del personal y esto podría repercutir en la atención en el paciente críticamente enfermo a su cargo. Según la Organización Mundial de la Salud OMS, el estrés puede afectar a todos de manera diferente, sin embargo cuando las personas se enfrentan a la presión laboral pueden estar cada vez más irritables, incapaces de relajarse o

concentrarse, tienen problemas para pensar de forma lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos y ansiosos, tienen problemas para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: enfermedades cardíacas, problemas digestivos, aumento de la presión arterial y dolores de cabeza.

Por ello, es importante promover la adquisición de algunas estrategias que aumenten la capacidad de adaptación para hacer frente a requerimientos de la atención de pacientes críticos. Por lo tanto, se ve la necesidad de llevar a cabo un Taller para el personal de Enfermería.

La actividad será llevada a cabo por una profesional en psicología: Lic. Flor María Eugenia Romero profesional en psicología que trabaja en la Policía Boliviana, previa coordinación

3. OBJETIVO GENERAL

- Proponer estrategias de afrontamiento al estrés en el personal de enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva con la afirmación “Hagamos un stop al estrés” a través de un taller.

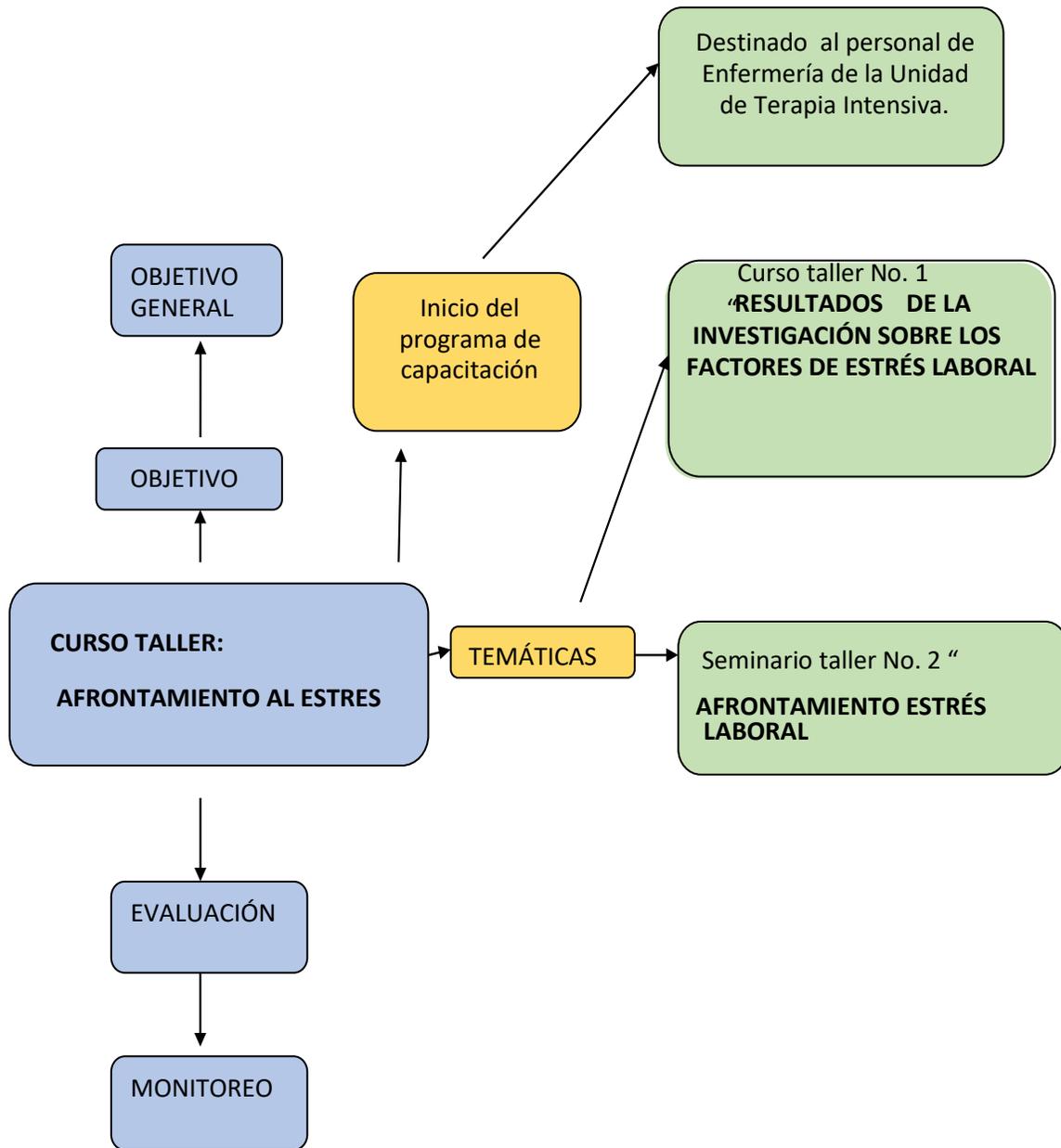
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indicar la importancia de la prevención y afrontamiento al estrés.
- Mencionar las consecuencias de un nivel de estrés sostenido
- Describir las estrategias de afrontamiento al estrés según cronograma y contenido propuesto.

4. CRONOGRAMA

El desarrollo del curso taller se detalla a continuación:

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DEL CURSO TALLER



FUENTE: Elaboración Propia IUC

5.1. DESARROLLO DEL CURSO TALLER

INICIO DEL PROGRAMA

| OBJETIVOS | CONTENIDO | METODOLOGÍA | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLE |
|-------------------------------------|-------------------------------|--|--------|--|---------------|
| Que los participantes se socialicen | Registro de los participantes | Registro de asistencia | 5 min. | Planilla de asistencia Activo participativo | Lic. Inés Ulu |
| | Inauguración | Entrega de material informativo | 5 min. | | |
| | | Presentación de los participantes sus expectativas | | | |
| | | Presentación del curso taller | | | |
| | | Compromiso de grupo | | | |

CURSO TALLER No. 1: “RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN: SOBRE FACTORES DE ESTRÉS LABORAL”

| OBJETIVOS | CONTENIDO | METODOLOGÍA | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLE |
|--|---|--|---------|---------------------------------------|---------------|
| Describir los factores de estrés laboral | -Resultados de la encuesta sobre el nivel de estrés. -Resultados de “Los factores de estrés laboral” | - Activa participativa -Pregunta directa. | 2 horas | Data show Activo participativo | Lic. Inés Ulu |

CURSO TALLER No. 2: “AFRONTAMIENTO AL ESTRES”

| OBJETIVOS | CONTENIDO | METODOLOGÍA | TIEMPO | RECURSOS | RESPONSABLE |
|---|---|---|---------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Que los participantes logren aplicar las estrategias de afrontamiento al estrés | -Factores de estrés laboral en el personal de salud. -Manejo eficaz del tiempo -Resolución de problemas -Actividades gratificantes y sociales. -Comunicación -Estrategias dirigidas a la organización Recomendaciones y retroalimentación | - Activa participativa -Pregunta directa | 2 hrs. | Data show Activo participativo | Lic. Romero Lic. Inés Ulu |

6. EVALUACIÓN.

Evaluar el programa de educación es básico y fundamental para lograr el desarrollo del personal de enfermería para obtener una retroalimentación cierta y útil para la evaluación de los objetivos planteados al inicio de la capacitación, la evaluación consistirá en un monitoreo, que es una forma de evaluación y tendrá lugar poco después del comienzo del programa de educación. Se realizará un monitoreo de todas las actividades realizadas en el desarrollo del programa, se observará si verdaderamente el personal profesional de enfermería aplica los conocimientos adquiridos en el desarrollo de la práctica. El monitoreo que se realizará permitirá determinar si se está cumpliendo los objetivos planteados, además, en el caso de presentarse dificultades, se podrá realizar ajustes a lo largo del proceso.

7. INCENTIVO AL PERSONAL DE ENFERMERIA

Todo el personal de Enfermería que participe del curso taller se proporcionara certificados de asistencia y participación a la conclusión de la actividad.

8. LUGAR DE DESARROLLO DEL CURSO TALLER

La actividad será llevada a cabo en el auditorio(segundo) del Instituto Nacional de Tórax ubicada en la calle Claudio Sanjinés, previa autorización para el uso del ambiente.

9. PERSONAL QUE FIRMARA LOS CERTIFICADOS

Las autoridades que firmaran los certificados previa gestión, Jefatura del Departamento de Enfermería, responsable de docencia e investigación enfermería, Jefe Departamento de Docencia e Investigación y Dirección del Instituto Nacional de Tórax.

10. INSTITUCIÓN QUE VALIDARAN EL CURSO

La institución que validaría el Curso taller sobre: “Medidas de afrontamiento al estrés” será el servicio Departamental de salud, ya los beneficiarios serán el personal de enfermería y por ende el impacto será incrementar la calidad de servicios integrales de salud a pacientes que acuden al Instituto Nacional de Tórax.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cortez L, Pantoja M, Corgwz D. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. USMA [Internet]. 2022; 10(2): 1-19. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/>.
2. Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. PisocologiaCientifica.com [Internet]. 2017; 16(2). Disponible en: <https://psicolcient.me/ou037>.
3. Pastrana J, Ortin M, Moreno S, Pardos A. Manejo del estrés y el autocuidado emocional en enfermería. RSI [Internet]. 2023 Jul. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/manejo-del-estres-y-el-autocuidado-emocional-en-enfermeria/>.
4. Arevalo D, Padilla C. Eficacia de diferentes técnicas para reducir el estrés: estudio en docentes de Guayaquil que cursan un doctorado. Revista internacional de administración [Internet]. 2017 Mar. Disponible en: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/570/3112>.
5. Mendoza M, Resendiz C, Sandoval L. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Medigraphic [Internet]. 2017; 15 (3): 161-166. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>.
6. Roncal D. Estrategias de afrontamiento sobre el Estrés del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital del MINSA, ICA 2022. [tesis]. Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14182/Estrategias_RoncalFlores_Doris.pdf;jsessionid=E449330142347B51C0627EF25B9C044D?sequence=1.

7. Veloso A, Rodríguez S. Estrategias para afrontar el estrés en el ejercicio de la profesión de enfermería. Dialnet [Internet]. 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=147688>
8. Mejía F, Castro F. Manejo del estrés en Profesionales Sanitarios. Grupo Paradigma [Internet]. 2018; 1–230. Disponible en: <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2020/04/F.-Meg%C3%ADas-FJ-Castro-Manejo-del-estr%C3%A9s-en-profesionales-sanitarios.pdf>.
9. Rodríguez C, Alves K, Oliveira P. Estrategias de afrontamiento y coping del estrés ocupacional utilizadas por los profesionales de Enfermería en el ámbito Hospitalario: scoping review. OBJN [Internet]. 2020 ; 19(3). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/04/1147296/6408-es.pdf>.