

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ÁNDRES
FACULTAD DE MEDICINA, ENFERMERÍA,
NUTRICIÓN Y TECNOLOGIA MÉDICA
UNIDAD DE POSTGRADO**



**“Estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de
Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, Gestión 2012”**

POSTULANTE: Lic. Nélide Nilda Yujra Yujra

TUTOR: Dr. M. SC. Guido Condarco

**Tesis de post grado para optar el título de Magister Scientiarum en Salud
Pública Mención Gerencia en Salud**

La Paz – Bolivia

2013

DEDICATORIA

A mi padre a quién amo y extraño mucho, Dios lo tiene en su gloria, a mi madre abnegada por su amor y dedicación.

A mis más preciados amores Vanesa y Massielita por su inmenso cariño y apoyo que me brindan día a día.

AGRADECIMIENTO

Al divino creador, por las fuerzas que infunde en mi persona y me da la fortaleza para continuar creciendo.

Agradecimiento profundo a la Unidad de Postgrado de la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica de la Universidad Mayor de San Andrés por acogerme en sus aulas y poder realizar mi Maestría

A todo el personal de Salud de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz por toda la colaboración brindada.

INDICE DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES.....	2
2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES:	2
2.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	4
III. JUSTIFICACIÓN.....	6
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
V. OBJETIVOS	9
5.1. OBJETIVO GENERAL	9
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
VI. MARCO TEÓRICO.....	10
6.1. MARCO REFERENCIAL.....	10
6.2 CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	12
6.2.1 DEFINICIÓN DE ESTRÉS	12
6.2.2 TIPOS DE ESTRÉS.....	12
6.2.3 RIESGO LABORAL	15
6.2.4 ESTRESORES INTRALABORALES.....	17
6.2.5 ESTRESORES EXTRALABORALES	19
6.2.6 EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL	20
6.2.7 AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (ENFOQUE MULTINIVEL)	21
6.3 ASPECTOS REFERIDOS A CUIDADOS CRÍTICOS.....	23
6.3.1 UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA.	23
6.3.2 PACIENTE CRÍTICO	23
6.4 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE TERAPIA INTENSIVA	24
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	25
7.1. TIPO DE ESTUDIO.....	25
7.2 UNIVERSO Y MUESTRA	25
7.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	26
7.4 DEFINICIÓN DE VARIABLES	26
7.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
7.6 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS	30

7.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	30
VIII. ASPECTOS ÉTICOS.....	31
IX. RESULTADOS	33
X. PROPUESTA DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL DE CLINCIAS DE LA PAZ	49
XI. CONCLUSIONES.....	55
XII. DISCUSIÓN	56
XIII. RECOMENDACIONES.	58
XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
XV. ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. Participación de los encuestados según edad y sexo.....	33
CUADRO 2. Nivel profesional de los participantes.....	34
CUADRO 3. Estado civil de los participantes.....	35
CUADRO 4. Condición de trabajo de los participantes.....	36
CUADRO 5. Antigüedad de funcionario/a participante.....	37
CUADRO 6. Tipo de riesgo laboral que afecta su trabajo.....	38
CUADRO 7. Distribución de las respuestas sobre estresores físicos.....	39
CUADRO 8. Distribución de las respuestas sobre estresores biológicos.....	40
CUADRO 9. Distribución de las respuestas sobre estresores individuales...	42
CUADRO 10. Distribución de las respuestas sobre estresores grupales.....	43
CUADRO 11. Distribución de las respuestas sobre estresores a nivel Organizacional.....	44
CUADRO 12. Correlación entre estresores intralaborales internos con características de la población de estudio.....	45
CUADRO 13. Correlación entre estresores intralaborales externos con características de la población de estudio.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICA 1.	Distribución porcentual del rango de edad y sexo de los participantes.....	33
GRÁFICA 2.	Distribución porcentual del nivel profesional de los participantes.....	34
GRÁFICA 3.	Distribución porcentual del estado civil de los participantes.....	35
GRÁFICA 4.	Distribución porcentual de la condición de trabajo de los participantes.....	36
GRÁFICA 5.	Distribución porcentual de la antigüedad de los participantes....	37
GRÁFICA 6.	Distribución porcentual del tipo de riesgo laboral referidos como presentes.....	38
GRÁFICA 7.	Distribución porcentual de los estresores físicos que refieren estar presentes en su trabajo.....	39
GRÁFICA 8.	Distribución porcentual de los estresores biológicos que refieren estar presentes en su trabajo.....	40
GRÁFICA 9.	Distribución porcentual del estresor químico y ergonómico que refieren estar presente en su trabajo.....	41
GRÁFICA 10.	Distribución porcentual de los estresores individuales que refieren estar presentes en su trabajo.....	42
GRÁFICA 11.	Distribución porcentual de los estresores grupales que refieren estar presentes en su trabajo.....	43
GRÁFICA 12.	Distribución porcentual de los estresores a nivel organizacional que refieren estar presentes en su trabajo.....	44
GRÁFICA 13.	Distribución porcentual sobre si presentaban o no estrés extralaboral.....	46
GRÁFICA 14.	Distribución porcentual del tipo de estresor extralaboral referido.....	47

RESUMEN

El presente estudio denominado “Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz” trata sobre el entorno que rodea al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva (UTI), del Hospital de Clínicas La Paz (HCLP), sobre los efectos a nivel del estrés producido, considerando que este es una capacidad de reacción del organismo vivo, siendo resultado de la relación entre individuo y entorno, con repercusiones en la salud. La finalidad es obtener mejores condiciones de salud, rendimiento laboral y trabajo, mayor control de las fuentes generadoras de estrés.

Objetivo. Determinar los factores de riesgo laborales que provocan estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, en la gestión 2012. Tomándose en cuenta los riesgos ocupacionales ambientales y los riesgos psico-sociales individuales, grupales y organizacionales

Diseño metodológico. El estudio fue descriptivo de corte transversal. La muestra fueron 14 funcionarios de Enfermería de la UTI, a quienes se aplicó un instrumento basado en el “Cuestionario abreviado de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 (versión 1.5)

Resultados. El 93% corresponde al sexo femenino, el 7% al masculino, la edad más predominante entre 34 a 38 años 36%. El 57% son Lic. en Enfermería, el 43% son Auxiliares. Hay predominio de casados 50%, el 86% son funcionarios de contrato fijo (Ítem). La antigüedad con un 43% que trabajan de 3 a 5 años. Predominio del tipo de riesgos ambientales físicos y ruido con el 100%, los riesgos biológicos 78%. Los factores económicos 86%, el 93% es por falta de material e insumos. Un 71% tuvo estrés extra laboral.

Recomendaciones. De manera general se recomienda:

- Mejora de la infraestructura y equipamiento de UTI
- Provisión de materiales de trabajo e insumos
- Gestionar programas de apoyo psicológico y social

Se plantea asimismo lineamientos para el abordaje del estrés a través de una propuesta denominada “Cinco pasos básicos para el manejo del estrés

I. INTRODUCCIÓN

La evolución de la actividad laboral ha traído una mejora en la calidad de vida de los trabajadores pero además es también responsable de la aparición de una serie de efectos negativos en la salud de estos.

Los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como la de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no por ello son menos reales. Entre los padecimientos que puede presentar están: agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) señala incluso que si no se tiene las condiciones adecuadas de trabajo, la salud mental de los trabajadores se encuentra en peligro¹.

De todas estas consecuencias, hoy en día, se puede observar que el estrés se ha convertido en uno de los grandes problemas que se presenta en la sociedad, debido a que tiene frecuentes implicaciones en la salud de quienes lo padecen, situación que puede derivar de un estado estable a uno crítico, dependiendo de las circunstancias que se susciten en la actividad laboral del sujeto, perdiendo la motivación para asistir a sus fuentes de trabajo hasta tornarse desagradable.

Del grupo de profesionales del área de la salud, la enfermería posee un elevado riesgo de sufrir estrés en el desempeño de sus funciones y particularmente las enfermeras de la Unidad de Terapia Intensiva al dedicarse en forma más cercana la mayor parte de su tiempo de trabajo enfrentando situaciones de vida o muerte para el paciente.

Por tanto, se considera que la Unidad de Terapia Intensiva (UTI) del Hospital de Clínicas - La Paz presenta características peculiares que pueden

¹ Mental health in the workplace: Introduction. Pre-parado por Phyllis Gabriel y Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.

constituirse en potenciales “estresores” para el personal de Enfermería, debido a: Riesgos ocupacionales ambientales y riesgos psicosociales (estresores a nivel individual, grupal y organizacional).

En este marco, la investigación se orientó en determinar los factores que indican en la manifestación de estrés laboral en el personal de Enfermería de la mencionada unidad del Hospital de Clínicas La Paz. Aplicando un cuestionario adaptado del “Cuestionario abreviado de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 (versión 1.5)” diseñada para la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores/as².

II. ANTECEDENTES

2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Dentro los antecedentes internacionales referidos al estrés en el ámbito de la enfermería encontramos variados estudios, aunque cada uno le ha dado un enfoque específico y lo ha realizado en un espacio y tiempo determinado, entre los que destacamos:

Herrera y Cassals en el Instituto de Medicina Tropical “Pedro Kourí”, de Cuba el año 2005, realizaron el estudio: Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería *“encontró una buena calidad de vida laboral basada en bajos índices de riesgo de estrés laboral, elevada autoestima y satisfacción, contrario a los resultados de investigaciones similares alrededor del mundo”*, realizados hasta ese año.³

Bello Gonzales refiere el estudio realizado en el área de Emergencia del C.I.S.I. Dr. “Alí Romero Briceño” en Barcelona el 2007: El estrés en el

² Cuestionario para la autoevaluación de riesgo psicosociales CoPsoQ (istas21). (n.d.). Disponible en: http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/cuestionario_autoevaluacion.pdf

³ Herrera Sánchez y Cassals Villa. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev Cubana Enfermer. 2005; 21 (1)

personal de enfermería, entre sus conclusiones señala que *“el horario de trabajo, el exceso del mismo, la demanda de usuarios, las condiciones ambientales, influyen de manera significativa en el desempeño de las funciones del personal generando un alto nivel de estrés”*⁴

Álvarez, Lima y colaboradores, realizaron un estudio el 2007, con el objetivo de analizar el comportamiento del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Faustino Pérez de Matanzas, encontrando entre sus resultados que *“la dimensión más afectada fue la de agotamiento emocional y que la mayoría de los profesionales se encontraban en riesgo de sufrir Síndrome de Burnout”*.⁵

Arguelles, Berlioz y colaboradores, realizaron el 2008 un estudio relacionado con los riesgos ocupacionales a los cuales se ven expuestos los profesionales de Enfermería que laboran en la UCI del Hospital Adolfo Prince en Puerto Cabello en Venezuela, entre sus resultados señalaron que los riesgos más frecuentes a los cuales estos profesionales están expuestos son la angustia o depresión al ver a los pacientes en la UCI, la exposición a olores a sustancias tóxicas, a radiaciones y dolores en la espalda en determinadas ocasiones.⁶

La revisión realizada por Cremades Puerto el año 2010, en la revista científica de enfermería de España tras haber revisado 10 textos, 2 artículos, y 5 manuscritos, concluye que *“existen importantes limitaciones relacionadas con la producción científica en unidades médico-quirúrgicas y*

⁴ Bello Gonzales .El estrés en el personal de enfermería. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos58/estres-personal-enfermeria/estres-personal-enfermeria2.shtml>

⁵ Álvarez, Lima et al. Síndrome de Burnout y personal de enfermería de cuidados intensivos. Rev méd electrón 2009; 31(3). Disponible en URL:
<http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/año%202009/vol3%202009/tema9.htm>

⁶ Arguelles, Berlioz y colaboradores. Riesgos ocupacionales en los profesionales de Enfermería que laboran en la UCI; 2008

*la encontrada se relaciona en general con aspectos psicológicos de los profesionales y unidades críticas o servicios especiales”.*⁷

Villavicencio, Troyo y colaboradores, el 2010, escribieron un estudio sobre la ansiedad y estrés en la práctica del personal de Enfermería en un tercer nivel de Guadalajara, sus resultados señalan que *“un porcentaje considerable del personal de enfermería...manifestaba síntomas de estrés y ansiedad de tipo cognitivo, incrementándose en el personal de más antigüedad laboral, independientemente de su categoría”.*⁸

2.2 ANTECEDENTES NACIONALES.

A nivel nacional y específicamente a nivel local del departamento de La Paz, encontramos al respecto tres estudios:

El primero que encontramos es el de Alberto Susy realizado el año 2002 sobre el Estrés Laboral y factores Asociados al Personal del Hospital de la mujer de La Paz que concluyó que el estrés en personal de enfermería llega a un promedio alto de 65 a 87% especialmente en el personal que trabaja mucho tiempo, sugiriendo investigar en materia de estrés laboral que permitan identificar con precisión el grado de participación de los factores generadores de estrés.⁹

Alcons y Blanco el 2006 realizaron el estudio: Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario de Miraflores, entre sus resultados más relevantes se encuentra: *“las que trabajan por más de 12 horas se encuentran susceptibles*

⁷ Cremades Puerto. Factores Laborales Estresantes en Profesionales de Enfermería que Trabajan en Unidades Hospitalarias con Pacientes Ingresados por Problemas Médico-Quirúrgicos: Una Revisión Bibliográfica. Revista Científica de Enfermería. 2010; 2 (5): pag. 1 – 17.

⁸ Villavicencio, Troyo y colaboradores. Ansiedad y estrés en la práctica del personal de Enfermería en un tercer nivel de Guadalajara. Revista electrónica de Psicología Iztacala.2010; 13 (1): pag. 1-17

⁹ Alberto Susy. Estrés Laboral y factores Asociados al Personal del Hospital de la mujer de La Paz (Tesis de Maestría en Salud Pública): Universidad Mayor de San Andrés; 2002.

a niveles de estrés en un 49%”, siendo inversamente proporcional la susceptibilidad con las horas de trabajo; los/as licenciados/as en enfermería perciben más los síntomas de estrés que los auxiliares; los principales generadores de estrés son el ruido, el temor a riesgos biológicos, la falta de integración grupal, el conflicto intergrupal, la falta de motivación, los aspectos económicos, los que tienen sobrecarga de trabajo y los que reciben múltiples indicaciones.¹⁰

Roth y Pinto el 2010, realizaron el estudio en siete hospitales sobre el Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz, donde se hallaron asociaciones entre los componentes del síndrome del Burnout con algunos factores de la personalidad: *“el agotamiento emocional se correlaciona con la extraversión y el neuroticismo; la despersonalización lo hace negativamente con la amabilidad y positivamente con el neuroticismo; finalmente, la realización personal se correlaciona positivamente con la apertura a la experiencia, la responsabilidad, la extraversión y la amabilidad, no correlaciona con el neuroticismo”*. Se halló que se relaciona *“el estado civil con la realización personal y la antigüedad con la despersonalización”*.¹¹

¹⁰ Alcons Viza y Blanco Vargas. Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario de Miraflores (Tesis de especialidad). La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2006.

¹¹ Roth y Pinto. Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. Ajayu. 2010; 8(2): pág.:62 – 100.

III. JUSTIFICACIÓN

Partiendo del concepto de que salud no es solamente: “la ausencia de afecciones o enfermedad, sino también un estado completo de bienestar físico mental y social”¹². Muy estrechamente relacionado con el concepto de calidad de vida que comprende el conjunto de bienestar físico, mental y social. El estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora.

Los cambios de humor y muchas veces mal trato de parte del personal de Enfermería de los centros hospitalarios hacia los pacientes y/o familiares, motiva el interés en el presente estudio, para que desde un enfoque interdisciplinario sea posible dilucidar cuales son los factores que están produciendo ese estrés laboral y como sobre los factores extrínsecos (ajenos a la institución) no se podrá ejercer directamente una acción correctiva, serán los factores intrínsecos (propios de la institución) son el objeto de nuestro estudio.

Por medio de la identificación de los principales factores estresores, se podrá tomar decisiones estableciendo estrategias o acciones para tener un control de las fuentes generadoras de estrés.

Principalmente al diferenciarse la Unidad de Terapia Intensiva que se diferencia de otras unidades hospitalarias, porque sus pacientes candidatos a ingresar o internados son aquellos que tienen alguna condición grave de salud que pone en riesgo la vida y que por tal requieren de una monitorización constante de sus signos vitales y otros parámetros, como el control de líquidos, donde no hay espacio para el error.

Dando un aporte teórico importante a la gerencia del Hospital de Clínicas que podrá revertir o disminuir los factores o estresores que causan estrés,

¹² Houtman Irene. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los países en Desarrollo. Ediciones OMS. Ginebra 2008, pag.6-7.

mejorando la satisfacción del personal de enfermería, su salud y rendimiento laboral y por ende también la satisfacción del usuario externo del paciente. Coadyuvando de manera más efectiva al tratamiento que recibe.

Se fortalecerá también, no solo el clima laboral sino la imagen institucional como un importante prestador de servicios de salud públicos e indirectamente su productividad y rendimiento.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud el estrés laboral es un asunto de preocupación creciente en países en desarrollo como el nuestro ya que inevitablemente, traerá consecuencias negativas para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como para la productividad y costos - efectividad de la institución para la cual laboran en este caso en los centros hospitalarios.

La atención en salud que se brinda dentro de un Hospital se ve afectado por factores intrínsecos (propios de la institución) y extrínsecos (ajenos a la institución). Cuando estos son negativos se convierten en problemas que afectan la atención hacia los pacientes, disminuyendo la calidez, calidad y empatía; cualidades que no debieran perderse.

Estos problemas repercuten en todos los servicios y unidades en diferentes niveles y formas y aunque en todas se debe trabajar para que se reviertan los efectos antes citados, es la Unidad de Terapia Intensiva en la que se debiera precautelar que exista las mejores condiciones posibles de trabajo y por ende de atención, al estar sus internos (pacientes) más cerca del límite entre la vida y la muerte.

En el ciclo de atención que recibe el paciente, sin desmerecer el papel que juega el médico y el otro personal de salud, es la enfermera que juega un rol importante, porque se encuentra mucho más tiempo cerca del paciente, no

solo le brinda su tratamiento sino que llega a ser hasta la primera en atender sus requerimientos personales. El servicio de enfermería, es el conducto, puerta de entrada y salida de quienes hacen uso de esta unidad, es uno de los nexos entre el medico y el paciente y es el personal con el que llegan a tener más contacto los familiares.

Por tanto; es el personal de enfermería en que menos se debiera pensar para que se encuentre afectada sus cuidados al paciente. Sin embargo, no es ajena a diversos factores o elementos negativos que se presentan en sus actividades diarias: sobrecarga de trabajo, quejas y reclamos tanto en Jefatura de Enfermería como en Dirección de este nosocomio, por parte de familiares y mismos pacientes, entre otros, que afectan su salud en general con cambios negativos de actitud y respuesta.

Los destinatarios del servicio ofrecido, muchas veces generalizan una mala atención recibida y consideran que la actitud del personal de Enfermería siempre es así, desconociendo sobre las condiciones de trabajo, horarios, tareas, responsabilidades y la presión por la atención que se debe brindar a los pacientes, posiblemente sean las principales causas de su actitud .

Muchos estudios señalan al estrés como la causa de mayor importancia en la manifestación de actitudes negativas, no sólo hacia los pacientes, sino también a los colegas de trabajo, que puede conllevar a un nivel de cansancio físico y mental que predispone a la aparición de distintas patologías, como el Síndrome de Burnout, fase avanzada del estrés laboral¹³.

Como cada trabajo y grupo de personas tiene sus particularidades, es necesario conocer cuales son los factores que inciden negativamente dentro de la Unidad de Terapia intensiva que serán diferentes al de otra unidad. Por ello, la pertinencia del presente estudio el cual radica fundamentalmente en

¹³ Burnout. comocombatir.com. Disponible En <http://burnout.comocombatir.com/>
Rec. 25-07-2012.

contribuir con aportes teóricos sobre las causas del estrés laboral en el personal de enfermería.

4.1 Formulación de Interrogante

¿Cuáles son los factores de riesgo que provocan Estrés Laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz en la gestión 2012?

V. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores de riesgo laborales que provocan estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, en la gestión 2012.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir las características generales del personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva (UTI) del Hospital de Clínicas La Paz (HCLP).
2. Determinar los principales factores de riesgo de estrés intra-laborales que generan estrés al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz.
3. Establecer los principales factores extra-laborales que generan estrés al personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz.
4. Identificar de los resultados lineamientos para una propuesta de manejo del estrés en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de clínicas La Paz.

VI. MARCO TEÓRICO

6.1. MARCO REFERENCIAL

Esta investigación se realizó en el Hospital de Clínicas de la ciudad de La Paz, que se encuentra ubicado en la zona de Miraflores en la Avenida Saavedra. Este nosocomio fue fundado en 1920 con el nombre de Hospital de Clínicas.

La Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas fue fundada en el año 1987, constituyéndose en una Unidad de primordial necesidad, como servicio de atención a enfermos críticos, pero potencialmente recuperables, en su mayoría con escasos recursos económicos.

En la actualidad, queda establecida como una Unidad Polivalente, atendiendo a pacientes críticos, tanto de las especialidades de Medicina Interna, Cirugía General y especializada, dando cobertura a más de 200 casos anuales; alrededor de 600 interconsultas anuales, siendo una Unidad y un centro de referencia vital para hospitales a nivel nacional y otros centros rurales, cubriendo incluso los seguros del SUMI y SSPAM.

Esta Unidad de consta de 2 salas de internación y una de Enfermería, 2 baños, uno para el personal de salud y otro para los pacientes. La primera sala de internación tiene capacidad de 3 camas para pacientes críticos, completamente equipadas con la respectiva tecnología que una UTI debe contar; la segunda, tiene capacidad de una cama destinado para paciente con pre alta que posteriormente se transfieren a sala común, de acuerdo a la especialidad que corresponda.

Acerca del plantel profesional, cuenta con dos médicos especialistas que cubren 9 horas al día, con rotaciones programadas de médicos residentes de cirugía general y cirugía máxilo-facial. Por otro lado, también cuenta con Fisioterapeutas, Nutricionistas, personal de Laboratorio, Imagenología y Banco de Sangre.

En cuanto al personal de de Enfermería se cuenta con un total de 14 enfermeras entre licenciadas y auxiliares de enfermería, quienes en diferentes turnos y rotes brindan atención las 24 horas del día.

Organización Departamento de Enfermería del Hospital de Clínicas

Su objetivo es prestar servicios de enfermería eficaz, eficiente y oportunamente, al usuario, familia y población en general con recursos humanos calificados.

Reglamento del Departamento de Enfermería del Hospital de Clínicas

De acuerdo a estatutos vigentes aún del año 1.995 y conforme a normas de Ley 1178, el personal del Departamento de Enfermería debe cumplir con las normas para garantizar la eficacia y la eficiencia en las jornadas de trabajo.

El Departamento de Enfermería se restablece a partir del año 1998 en esta institución, con aprobación del Consejo Técnico Administrativo.

La jornada de trabajo para el personal de Profesionales de Enfermería con carga horaria de 6 horas con un total de 120-127.50 horas/mes, estipuladas según Decreto Supremo Nro. 20943 de fecha 26 de Julio 1985. Así mismo según Resolución Ministerial Nro. 037/91 de fecha 23 de enero 1991 para auxiliares de enfermería.

Horario de Trabajo:

Con aprobación plena del Honorable Consejo Técnico del H. de C. de fecha 29 de agosto de 2002, se reorganiza en base a jornadas de trabajo estipulados a partir del 1º de septiembre de 2002, como sigue:

- Turno Mañana: 8:00 – 14:00 lunes a viernes.
- Turno Tarde: 14: 00 – 20:00 lunes a viernes
- Turnos Noches: 20:00 – 8:00 noches A, B, C.
- Turnos Fin de Semana y Feriados: 8:00 – 20:00.

6.2 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

6.2.1 DEFINICIÓN DE ESTRÉS

Estrés (del inglés stress, 'fatiga') es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es *"el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"*. Las investigaciones realizadas en los últimos años sobre estrés han dado lugar a varias definiciones adecuadas a características propias de cada disciplina. De forma general, se las puede agrupar en cinco según conceptualicen al estrés como:

*"a) un estímulo o condición ambiental susceptible de ser medido objetivamente; b) una percepción subjetiva de una condición ambiental; c) una respuesta o reacción a un estímulo ambiental; d) un desajuste o falta de equilibrio entre las demandas ambientales y las capacidades del individuo para hacer frente a estas demandas, y e) un proceso más complejo donde intervendrían otros factores como la apreciación cognitiva de la situación de desequilibrio por parte del sujeto, los mecanismos o estrategias de afrontamiento puestos en marcha y la revaloración posterior de la situación"*¹⁴

6.2.2 TIPOS DE ESTRÉS

Eustrés y distrés

El eustrés es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del

¹⁴ Escriba y Cárdenas. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario. Disponible en: <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/2/5/254.pdf>

futuro cercano, es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador, puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

El distrés se presenta cuando el estrés sigue aumentando, el rendimiento crece cada vez más despacio, hasta alcanzar un máximo. Donde el rendimiento comienza a disminuir, lentamente al principio, muy deprisa luego, y se entra en zona de peligro.¹⁵

Distrés, estrés crónico o síndrome de Burn-out

Cuando el estrés se presenta en forma crónica, prolongado en el tiempo, continuo, no necesariamente intenso, pero exigiendo adaptación permanente, se llega a sobrepasar el umbral de resistencia del sujeto para provocar las llamadas enfermedades de adaptación. Cuando el organismo se encuentra sobreestimulado, agotando las normas fisiológicas del individuo, el estrés se convierte en distrés.¹⁶

Siguiendo lo referido por Maslach y Jackson (1981) y Garcia (2012)¹⁷ el Burnout *“es un tipo específico de estrés laboral que se da prioritariamente en algunos campos profesionales. Se trataría, entonces, de un tipo de estrés laboral que se da específicamente en profesionales que mantienen un contacto continuo y directo con los beneficiarios de su trabajo, estando éste vinculado a ayudar o servir a otros sujetos. Es por ello que trabajadores con profesiones tales como medicina,*

¹⁵ Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA). Guía Didáctica N° 6: El Estrés. Venezuela; 2010. Disponible en: <http://d3ds4oy7g1wrqg.cloudfront.net/estelacastillo/myfiles/GUIA-DIDACTICA-No-6-EL-ESTRES-1.pdf>

¹⁶ Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA). Guía Didáctica N° 6: El Estrés. Venezuela; 2010. Disponible en: <http://d3ds4oy7g1wrqg.cloudfront.net/estelacastillo/myfiles/GUIA-DIDACTICA-No-6-EL-ESTRES-1.pdf>

¹⁷ Garcia Doumench. Psicología y Estrés. Buenos Aires; 2012. Disponible en: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/060_estadistica1/material/archivos/psico_estres.pdf

psicología, trabajo social, personal sanitario, docente, personal de la justicia, son las que más suelen padecerlo.”

El estrés relacionado con el trabajo

El estrés laboral es un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo. De hecho, el 2007 Caprarulo lo ha caracterizado como “pandemia”¹⁸, estableciendo su vínculo estrecho con la salud.

Al considerarse la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS 1986), un entorno laboral saludable no llega a ser solo donde hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. Bajo este marco citamos dos definiciones relacionadas con el estrés relacionado con el trabajo:

Para el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), EE.UU. (1999), *«el estrés en el trabajo puede definirse como las respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. El estrés en el trabajo puede conducir a una mala salud o a una lesión»*.

Una definición más completa que integra a varios autores define al estrés relacionado con el trabajo como *«el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo»*.

¹⁸ Caprarulo, H. El estrés: Pandemia del siglo XXI. Psiconeuroendocrinología. Buenos Aires: Akadia; 2007

*Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».*¹⁹

Para establecer cuáles son los posibles factores o riesgos de estrés relacionados con el trabajo, señalaremos primero que es un factor de riesgo laboral y los tipos que existen adoptando lo señalado por Sánchez (2005)²⁰

6.2.3 RIESGO LABORAL

“Es la probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño a la integridad o salud del trabajador”. Sánchez 2005

Tipos de riesgo laborales

En forma general los factores de riesgo laborales pueden ser: químicos, físicos, arquitectónicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos

- **Factores de riesgo químico:** Todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo o por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según sea su nivel de concentración y el tiempo de exposición.
- **Factores de riesgo físicos:** Todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y

¹⁹ Comisión Europea - Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? . Disponible en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

²⁰ Sánchez y Rodríguez. Identificación de Factores de Riesgo Ocupacionales. Cali – Colombia; 2006. Disponible en <http://saludocupacional.univalle.edu.co/materialeducativo2006.pdf>

órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

- **Factores de riesgo arquitectónicos:** Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo o daños a los materiales de la empresa.
- **Factores de riesgo biológicos:** En esta clase encontramos un grupo de agentes orgánicos animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen, entre otros, que están presentes en determinados ambientes laborales y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.
- **Factores de riesgos fisiológicos o ergonómicos:** Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo al hombre.²¹
- **Factores de riesgo psicosociales:** Comprende la interacción presente entre el ambiente de trabajo, las condiciones de organización y las necesidades, capacidades, hábitos y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, y que en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

²¹ Sánchez y Rodríguez. Identificación de Factores de Riesgo Ocupacionales. Cali – Colombia; 2006. Disponible en <http://saludocupacional.univalle.edu.co/materialeducativo2006.pdf>

Factores de riesgos del estrés relacionados con el trabajo

Los factores de riesgo que pueden llegar a producir estrés relacionado con el trabajo se los conoce también como ESTRESORES, existiendo:

- Estresores intralaborales y
- Estresores extralaborales

6.2.4 ESTRESORES INTRALABORALES.

En 1991 Kasl citado por la Comisión Europea ²² establece cinco dimensiones que agrupan los factores de estrés intralaborales relacionados con el trabajo, que transcribimos a continuación:

Aspectos temporales de la jornada laboral y del propio trabajo

- a) El trabajo por turnos, en particular los turnos rotatorios;
- b) Horas extraordinarias, no deseadas o «excesivas»;
- c) El pluriempleo;
- d) El trabajo a destajo, frente al salario por horas (el mecanismo de pago influye en el ritmo de trabajo);
- e) Un ritmo rápido de trabajo, especialmente cuando hay que estar muy vigilante;
- f) Tiempo insuficiente para cumplir los plazos fijados;
- g) La programación de los ciclos de trabajo y de reposo;
- h) La variación de la carga de trabajo;
- i) Las interrupciones.

²² Comisión Europea - Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Disponible en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Contenido del trabajo (al margen de los aspectos temporales)

- a) Trabajo fragmentado, repetitivo y monótono, con poca variedad de las tareas o de la aplicación de conocimientos;
- b) Autonomía, independencia, influencia, control;
- c) Utilización de los conocimientos;
- d) Oportunidad de adquirir nuevos conocimientos;
- e) Alerta mental y concentración;
- f) Tareas o exigencias poco claras;
- g) Tareas o exigencias contradictorias;
- h) Recursos insuficientes (en conocimientos, maquinaria o estructura organizativa) para las exigencias o responsabilidades del trabajo.

Aspectos interpersonales: trabajo de grupo

- a) Posibilidades de interacción con los colegas (en el trabajo, en los descansos y después del trabajo);
- b) Tamaño y cohesión del grupo primario de trabajo;
- c) Reconocimiento por el trabajo realizado;
- d) Apoyo social;
- e) Apoyo instrumental;
- f) Carga de trabajo equitativa;
- g) Acoso.

Aspectos interpersonales: supervisión

- a) Participación en la toma de decisiones;
- b) Recibir feedback y reconocimiento del supervisor;
- c) Ofrecer feedback al supervisor;
- d) Cercanía de la supervisión;
- e) Apoyo social;
- f) Apoyo instrumental;
- g) Exigencias poco claras o contradictorias;

h) Acoso.

Condiciones relativas a la empresa

- a) Tamaño;
- b) Estructura (por ejemplo, una estructura «plana» con relativamente pocos niveles en la organización);
- c) Puesto directivo (frente a puesto en la cadena de producción);
- d) Trabajo al margen de la empresa;
- e) Prestigio relativo del puesto;
- f) Estructura empresarial poco clara (líneas de responsabilidad, base organizativa que propicia el conflicto de roles y la ambigüedad);

6.2.5 ESTRESORES EXTRALABORALES

Avendaño (2005) se refiere a los estresores extralaborales como *“los que se plantean fuera del ámbito de la empresa, comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo.”*²³

Inevitablemente se produce un círculo vicioso entre ambos grupos de estresores. Los problemas o estresores intralaborales, inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas, que si no se apaciguan y/o potencian, generarán de nuevo estrés que nuevamente va al ámbito laboral y genera dificultades en el rendimiento laboral. *“La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.”* Avendaño (2005)

²³ Avendaño C., Grau P. Riesgos para la salud de las Enfermeras del sector público. Revista Enfermería en Internet Colegio de Enfermeras. Chile. 2005. p. 26.

6.2.6 EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

El Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones con apoyo de la Organización Mundial de la Salud publicaron el 2004 dentro de la serie de documentos de protección de la salud de los trabajadores el documento: La organización del Trabajo y el estrés²⁴, por su vigencia rescatamos de él los efectos que provoca el estrés:

Efectos del estrés laboral en el individuo, cuando está sometido a estrés laboral, el individuo puede:

- Estar cada vez más angustiado e irritable.
- Ser incapaz de relajarse o concentrarse.
- Tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones.
- Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este.
- Sentirse cansado, deprimido e intranquilo.
- Tener dificultades para dormir.
- Sufrir problemas físicos graves como:
 - Cardiopatías
 - Trastornos digestivos.
 - Aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza.
 - Trastornos musculo – esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores).

²⁴ Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones, Organización Mundial de la Salud. La organización del Trabajo y el estrés. Reino Unido; 2004. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Efectos del estrés laboral en las entidades, el estrés laboral puede afectar las entidades del siguiente modo:

- Aumento del Absentismo.
- Menor dedicación al trabajo.
- Aumento de la rotación del personal.
- Deterioro del rendimiento y la productividad.
- Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes.
- Aumento de las quejas de usuarios y clientes.
- Efectos negativos en el reclutamiento de personal.
- Aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés.
- Deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior.

6.2.7 AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (ENFOQUE MULTINIVEL)

De acuerdo a nuevas posiciones y estudios referidos al estrés laboral el afrontamiento del (al) estrés se lo debe de ver desde el nivel individual y desde el nivel colectivo²⁵, aspectos que resumimos a continuación:

Estrategias individuales, parte del supuesto de que la persona ha ser capaz de manejar con eficacia su estrés. Se distinguen estrategias de afrontamiento centradas en la resolución o eliminación del problema, otras que buscan comprender los recursos que permiten a la persona afrontarlo con éxito; un tercer grupo que analiza los cambios en la percepción de la

²⁵ Peiro Silla. Nuevas Tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y Prevención de Los Riesgos Psicosociales. Disponible en: http://www.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf

situación y un cuarto grupo que considera las estrategias amortiguadoras o neutralizadoras de los efectos negativos del estrés (p. ej. relajación, ejercicio físico, etc.). Hay también estrategias menos eficaces, aunque usadas con frecuencia, como la negación de la situación o la evitación o escape de la misma. Pero muchas veces el afrontamiento eficaz de las fuentes de estrés está, en buena medida, fuera del control directo del trabajador.

Estrategias colectivas del afrontamiento. Distinguiremos primero afrontamiento co-activo de colectivo.

- El afrontamiento co- activo, se produce cuando todos o la mayoría de los miembros de un grupo utilizan las mismas estrategias individuales de afrontamiento. Donde cada persona de forma individual adopta su estrategia de afrontamiento, pero lo realmente interesante es ver que la mayor parte de ellos usan la misma estrategia (al mismo tiempo o en momentos diferentes). Por lo general, se imitan las estrategias eficaces o ventajosas utilizadas por otros. Este es el caso, por ejemplo, en una situación en la que la estrategia para afrontar determinadas situaciones de estrés es solicitar una baja. Esta estrategia de carácter individual puede acabar siendo utilizada por una buena parte de los miembros de una unidad mostrando una “cultura de absentismo” que será reforzada además si se llega a la conclusión de que “no pasa nada”.
- El afrontamiento de carácter colectivo se producen cuando un grupo, ante una situación de estrés percibida como amenaza, inicia colectivamente acciones para prevenirla, eliminarla, o reducirla, o bien reinterpreta la situación de forma más positiva, o realiza acciones dirigidas a aliviar sus efectos y consecuencias negativas. Implica objetivos compartidos, y acciones de los miembros del grupo dirigidas a lograr estos objetivos, aún cuando ello implique costes individuales. Bajo ciertas condiciones, sólo la acción colectiva puede tener un

control eficaz del estrés. Por ejemplo el desarrollar un plan común para tratar los problemas de conducta de los estudiantes, organizar formación en el manejo de nuevas tecnologías, etc.) puede llegar a reducir los niveles individuales y colectivos de estrés del profesorado.

6.3 ASPECTOS REFERIDOS A CUIDADOS CRÍTICOS

Se encuentran comprendidos en esta denominación los servicios destinados a la atención de pacientes con riesgo inminente.

6.3.1 UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA.

Es una unidad de atención médica equipada con tecnología de vanguardia y manejada por personal médico y de enfermería, especializados en proporcionar atención médica integral y apoyo vital avanzado al paciente críticamente enfermo. Destinado a pacientes con responsabilidades de recuperación total o parcial, que requieran para su supervivencia de servicios de atención médica y de enfermería en forma constante y permanente.

Su propósito es proporcionar al paciente críticamente enfermo atención de la más alta calidad sobre la base de humanismo y conocimientos médicos de vanguardia mediante el establecimiento de normas de funcionamiento que coordinan los esfuerzos en el manejo de los pacientes y reduciendo los tiempos de respuesta.^{26 y 27}

6.3.2 PACIENTE CRÍTICO

Se denomina paciente crítico a todo aquel paciente, cuyo estado de salud se encuentra gravemente comprometido, por una alteración de la fisiología normal del organismo que condiciona al paciente un riesgo elevado de

²⁶ Instructivo de trabajo de la Unidad de Terapia Intensiva. Disponible en : http://transparencia.edomex.gob.mx/issemym/informacion/manualprocedimientos/2do_nivel/IT-ISSEMYM-UM-16.pdf

²⁷ Novaes y Paganini. Estándares e indicadores para la Acreditación de Hospitales en América Latina y el Caribe. – Washington, D.C.: OPS, c1994

muerte, pero que al no ser un paciente en estado terminal tiene probabilidad de recuperar la homeostasia del organismo y preservar la vida.

6.4 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE TERAPIA INTENSIVA

El profesional de enfermería de Terapia Intensiva proporciona cuidados a pacientes con situación clínica crítica que presentan un desequilibrio severo de uno o más sistemas fisiológicos principales, con compromiso vital real o potencial, utilizando una metodología basada en los avances producidos en el área de los cuidados de la salud, la ética y la evidencia científica.

Requiere de un sólido marco científico-técnico, que considere tanto la complejidad y diversidad de los problemas de salud, como la aplicación de la tecnología apropiada, los procedimientos y técnicas avanzadas, que implica la rápida y correcta toma de decisiones para la resolución de situaciones que implican riesgo para la vida de los pacientes.

Las intervenciones de enfermería están orientadas a la atención integral del usuario, incluyendo aspectos bio-psicosociales, y la inclusión participativa del grupo familiar. La práctica asistencial incluye la valoración, diagnóstico y el tratamiento de la respuesta humana a los problemas percibidos, reales o potenciales, físicos, psicosociales e incluso espirituales del usuario.²⁸

²⁸ Chavez, Ascunagua y col. Valorización del rol del profesional de enfermería en terapia intensiva. Disponible en http://www.fenf.edu.uy/rue/sitio/num4/pdf/4_art01_rol.pdf

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1. TIPO DE ESTUDIO.

Se trata de un estudio descriptivo de corte transversal por la intencionalidad porque se dedica a describir la situación de las variables en cuestión y en el cual se establecen los principales factores de riesgo para el desarrollo de estrés en el personal de enfermería.

La investigación está dirigida a determinar “cómo es” o “cómo está” la situación de las variables que se estudiarán. “El propósito principal, es obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas”.

7.2 UNIVERSO Y MUESTRA

Universo.- El universo de la investigación esta, constituida por el número total del Personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas de La Paz, estando conformada por 17 individuos.

Muestra.- Considerando los criterios de exclusión se tomo como muestra a 14 individuos entre Licenciatura de Enfermería y auxiliares de Enfermería que llegan a constituirse como unidades de análisis.

7.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Profesionales del área de enfermería de nivel licenciatura o auxiliar (hombres o mujeres) de la U.T.I. del Hospital de Clínicas.
- Profesionales que se encuentren trabajando por más de tres meses en esta unidad.
- Personal de enfermería que acepte voluntariamente participar de la encuesta

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Profesionales que no pertenecen o no se encuentran trabajando en el área de enfermería en la U.T.I. del Hospital de Clínicas.
- Profesionales que se encuentren trabajando por menos de tres meses en la U.T.I.
- Personal de enfermería que no acepte voluntariamente participar de la encuesta.

7.4 DEFINICIÓN DE VARIABLES

Se considera a las variables de la siguiente manera:

- **Variable Resultado:** Estrés laboral
- **Variables de Exposición:** Características generales del grupo de estudio, factores intralaborales: riesgos ocupacionales ambientales (físicos, biológicos, químicos, ergonómico) y riesgos psicosociales (individuales, grupales, organizacionales).

7.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	INDICADOR
CARACTERÍSTICAS GENERALES	Edad	Se considera la edad en años cumplidos al momento de la recolección de la información	<ul style="list-style-type: none"> • 24-28 • 29-33 • 34-38 • 39 y mas
	Sexo	Condición orgánica que distingue a lo masculino de lo femenino según que corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> • Femenino • Masculino
	Grado de formación	Grado de formación son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, re-inserción y actualización laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciada (o) en Enfermería • Auxiliar de Enfermería
	Estado civil	Es la situación de las personas físicas determinada por las relaciones de familia, provenientes del matrimonio o parentesco que establece derechos o deberes.	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero (a) • Casado (a) • Concubino(a) • Divorciado(a)
	Años de Antigüedad	Período de tiempo que un trabajador lleva vinculado a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Menor a un año • 1 a 2 años • 3 a 5 años
	Tipo de contrato	Relación laboral que tiene lugar entre la persona y el empleador, dentro o fuera de una empresa. Fijo: Que tiene estabilidad laboral. Eventual: Trabajo temporal.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato fijo(Ítem) • Contrato eventual

VARIABLE	DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	INDICADOR
FACTORES INTRALABORALES	Riesgos físicos	Factor ambiental que puede provocar efectos adversos a la salud del trabajador dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo, cuando se interactúan con formas de energía.	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Clima • Higiene • Iluminación • Radiaciones • Ambientes
	Riesgos biológicos	Exposición a agentes vivos capaces de originar cualquier tipo de infección, también pueden provocar alergia, toxicidad e infecciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de infección • Riesgo de Alergias
	Riesgos Químicos	Aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada de agentes químicos, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y aparición de enfermedades.	<ul style="list-style-type: none"> • Toxicidad por sustancias químicas • Otras sustancias
	Riesgo Ergonómico	Probabilidad de sufrir algún evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) durante la realización de algún trabajo y condicionado por algunos factores de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad por esfuerzo físico

VARIABLE	DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	INDICADOR
FACTORES INTRALABORALES	Riesgos psicosociales Individuales	Características o condiciones que cada trabajador siente como estresor.	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga por sobrecarga laboral. • Presión laboral por resolución de múltiples órdenes. • Desconocimiento de metas y funciones. • Contacto con pacientes críticos o muerte. • Insatisfacción con los ingresos económicos.
	Riesgos psicosociales grupales	Toda condición que experimenta cada trabajador en cuanto se relaciona con su grupo o compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo individual. • Conflictos entre grupos de trabajo. • Falta de apoyo en conflictos. • Falta de confianza, cooperación e interacción
	Riesgos psicosociales organizacionales	Son aquellas características propias de la organización de cada fuente laboral o ámbito donde los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • No se adecua a su forma de trabajo • Problemas con otros estilos de trabajo. • Materiales e insumos de trabajo limitados. • Falta de motivación y capacitación al equipo de trabajo. • Rotación en el Hospital. • Trato de jefes de la unidad.
FACTORES EXTRALABORALES	No tiene	Los que se plantean fuera del ámbito de la empresa, comprenden los factores familiares y sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Conyugales • Sociales • Afectivas

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

7.6 TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

La técnica a utilizar es la de recolección de datos, que son las técnicas de consultas escritas (cuestionarios)

El instrumento para la recolección de información fue adaptado del “Cuestionario abreviado de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CoPsoQ-istas21 (versión 1.5)” diseñada para la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores/as²⁹, aplicando las referidas al aspecto intralaboral.

7.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los cuestionarios de encuesta fueron aplicados en el ambiente de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, a la finalización de los turnos, esto debido a que resultaría quizás complicado reunir a todo el personal a una misma hora. La aplicación de los cuestionarios tendrá un promedio de 48 horas.

Posterior a la aplicación de la encuesta se computó las respuestas y ordenadas según orden creciente.

El procedimiento para el análisis e interpretación de los datos será el siguiente:

- Se codificaran las preguntas de la encuesta para facilitar la tabulación.
- Se verificarán los instrumentos de recolección, si estos estuvieran correctamente llenados.

²⁹ Cuestionario para la autoevaluación de riesgo psicosociales CoPsoQ (istas21). (n.d.). Disponible en: http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/cuestionario_autoevaluacion.pdf

- Los datos cuantitativos y cualitativos serán procesados con el paquete de y EXCEL 2010. Creando una base de datos para la obtención de parámetros estadísticos.
- Se procederá al análisis de la información acorde a los objetivos planteados, a través de un análisis monovariado de todas las variables. Con esto, se obtendrán gráficos de frecuencias y porcentajes; se aplicaran mediciones estadísticas de tendencia central para determinar la significancia sobre el análisis de la diferencia entre estresores y factores asociados a ellas y también se realizará el respectivo análisis divariado y multivariado entre las variables.
- Paralelamente a los análisis efectuados, los resultados fueron interpretados acorde a los aportes teóricos contemplados en el marco teórico; por lo mismo, se pasó a la discusión de los resultados y con ello a la presentación de las conclusiones.

VIII. ASPECTOS ÉTICOS

El estrés laboral no solo es una condición individual si no que también afecta a la institución donde se encuentra el trabajador. Y al ser el Hospital de Clínicas una institución pública, la presente investigación tomó en cuenta los siguientes principios éticos:

- a) Confidencialidad:** La información y datos obtenidos de cada participante (trabajador/a) serán confidenciales, asignándose un código a cada trabajador/a y solo el investigador tendrá acceso a la información.
- b) Justicia:** La investigación se realizó con la autorización de la Jefatura de Enfermería del Hospital de Clínicas La Paz; así como con el

consentimiento informado de las personas que en este caso fueron los trabajadores (ver anexo)

- c) Autonomía:** La realización del estudio no estuvo sujeta a ninguna influencia externa que lo lleve a error, al igual que las personas que participaron lo hicieron de manera voluntaria y respondieron sin que medie alguna forma de represión o premio.

- d) No maleficencia:** En la realización de la investigación se precauteló que no exista algún daño a los participantes, tiene como uno de sus fines más bien promover el bien con el mejoramiento de la satisfacción del usuario interno.

- e) Beneficencia:** Los resultados de la investigación, así como la propuesta que se plantea servirán a la misma Unidad de Terapia Intensiva, beneficiando principalmente al propio profesional de enfermería y a l@s pacientes internad@s, como al resto del equipo de trabajo.

IX. RESULTADOS

9.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA POBLACION DE ESTUDIO

a) Edad y sexo de los participantes

CUADRO N° 1

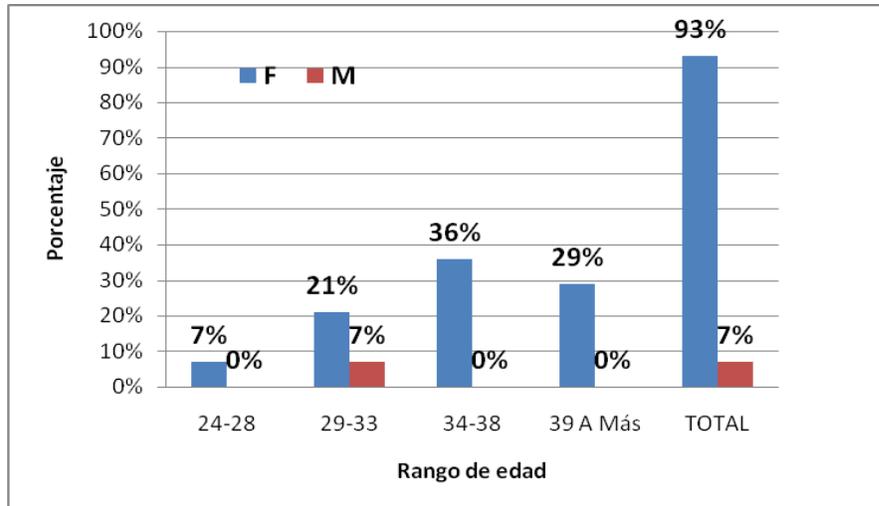
PARTICIPACIÓN DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN EDAD Y SEXO

EDAD	SEXO				TOTAL	%
	F	%	M	%		
24-28	1	7%	0	0%	1	7%
29-33	3	21%	1	7%	4	28%
34-38	5	36%	0	0%	5	36%
39 A Más	4	29%	0	0%	4	29%
TOTAL	13	93%	1	7%	14	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO N° 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL RANGO DE EDAD Y SEXO DE LOS PARTICIPANTES



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: En el anterior cuadro y gráfico se puede observar que la población de estudio en un 93% (13) corresponde al sexo femenino y el 7% (1) al masculino, siendo el rango de edad más predominante entre 34 a 38 años con un 36%, contra el 7% que corresponde a los 24 a 28 años.

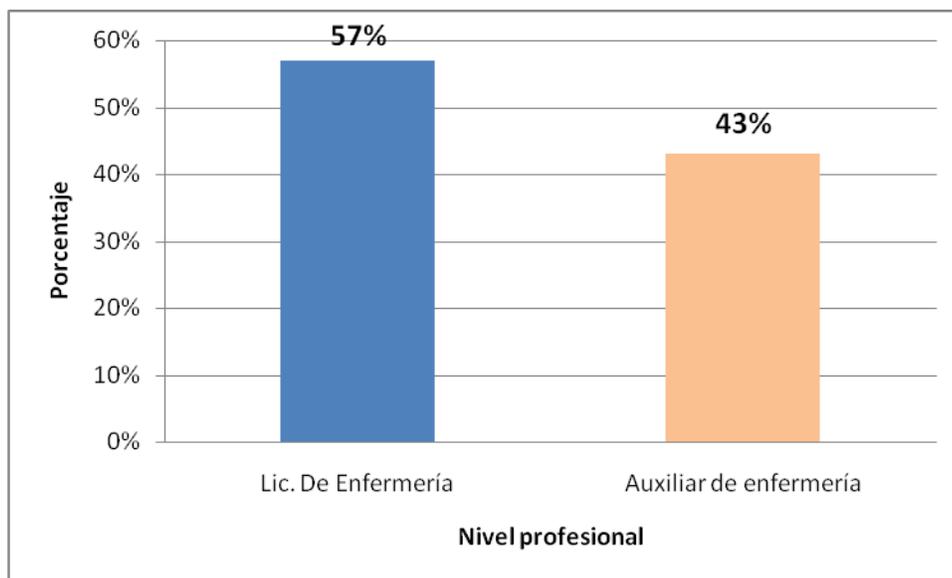
b) Nivel profesional

CUADRO Nº 2
NIVEL PROFESIONAL DE LOS PARTICIPANTES

Profesión	Nº	%
Lic. De Enfermería	8	57%
Auxiliar de enfermería	6	43%
Total	14	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO Nº 2
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PARTICIPANTES



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: En el presente cuadro y gráfico se evidencia que el 57% (8) son Licenciadas en Enfermería, el 43% (6) son Auxiliares de Enfermería.

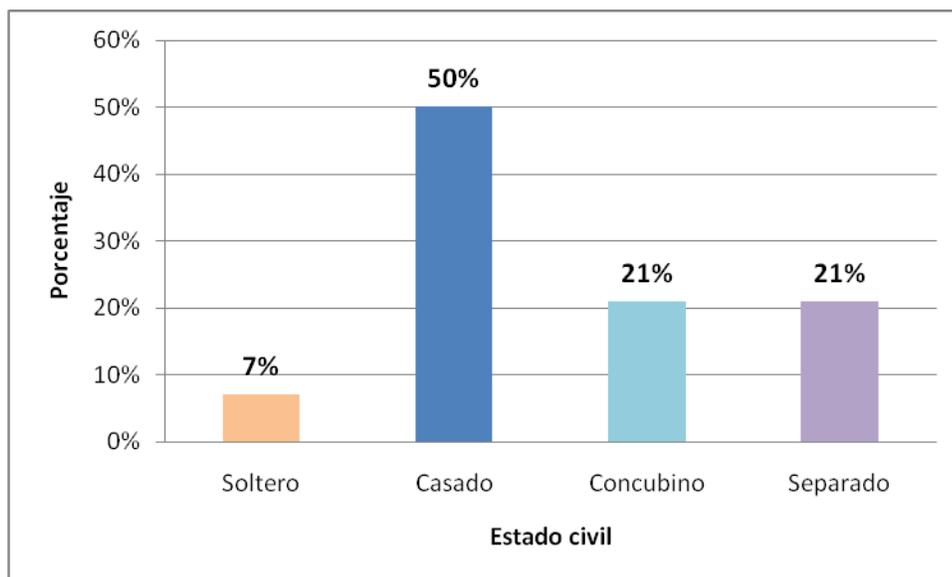
c) Estado civil

CUADRO N° 3
ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES

Estado civil	N°	%
Soltero	1	7%
Casado	7	50%
Concubino	3	21%
Separado	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO N° 3
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: En el cuadro tres se observa el predominio de casados dentro de la unidad con un 50% (7), un 21% (3) son separados y concubinos respectivamente y sólo el 7% (1) corresponde a soltero.

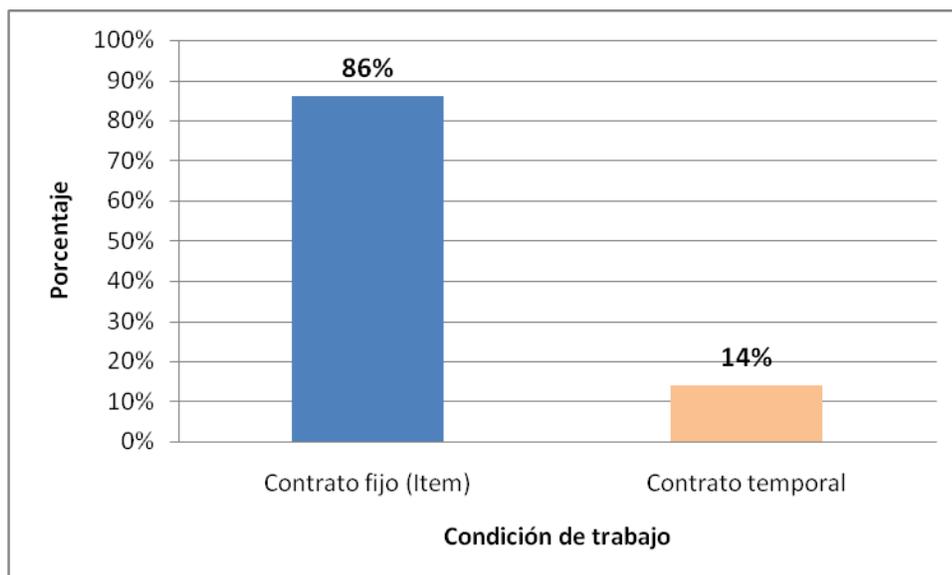
d) Condición de trabajo

CUADRO N° 4
CONDICIÓN DE TRABAJO DE LOS PARTICIPANTES

TIPO	Nº	%
Contrato fijo (Item)	12	86%
Contrato temporal	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO N° 4
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA CONDICIÓN DE TRABAJO DE
LOS PARTICIPANTES



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: En este cuadro se puede observar que el 86% (12) corresponde a funcionarios de planta (con Ítem), y sólo un 14% (2) son de contrato eventual.

e) Antigüedad del funcionario

CUADRO Nº 5

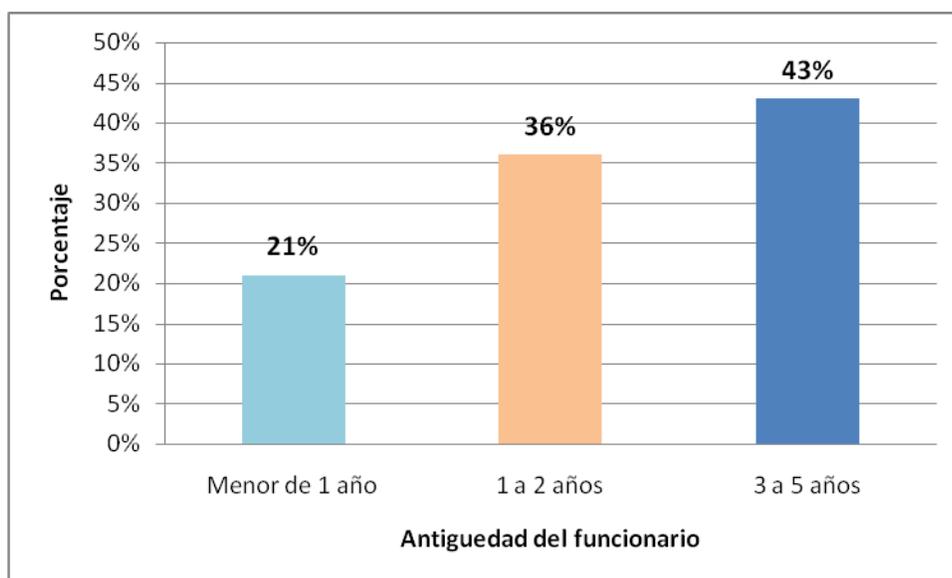
ANTIGÜEDAD DE FUNCIONARIO/A PARTICIPANTE

Años	Nº	%
Menor de 1 año	3	21%
1 a 2 años	5	36%
3 a 5 años	6	43%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO Nº 5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS PARTICIPANTES



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: En este acápite se puede evidenciar el predominio de la antigüedad del personal de enfermería en la unidad con un 43% (6) que trabajan entre 3 a 5 años, el 36% (5) lo hace entre 1 a 2 años y sólo un 21% (2) trabaja menos de 1 año.

9.2 PRINCIPALES FACTORES OCUPACIONALES INTRALABORALES QUE GENERAN ESTRÉS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE U.T.I. DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS LA PAZ.

a) Tipo de factor de riesgo laboral que afecta su trabajo

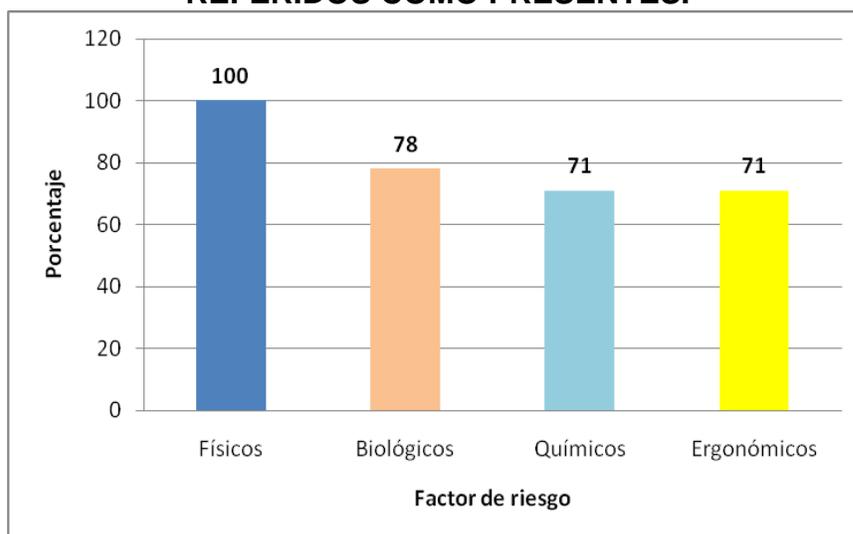
CUADRO Nº 6

TIPO DE RIESGO LABORAL QUE AFECTAN SU TRABAJO

TIPO DE RIESGO	Nº	%
Físicos	14	100%
Biológicos	11	78%
Químicos	10	71%
Ergonómicos	10	71%

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO Nº 6
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL TIPO DE RIESGO LABORAL REFERIDOS COMO PRESENTES.



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: El presente cuadro refleja la opinión del personal de enfermería respecto al tipo de riesgos laboral que afectan su trabajo, el 100% (14) señaló a los riesgos físicos, un 78% (11) señaló a los riesgos biológicos y un 71% (10) indicaron a los riesgos químicos y ergonómicos.

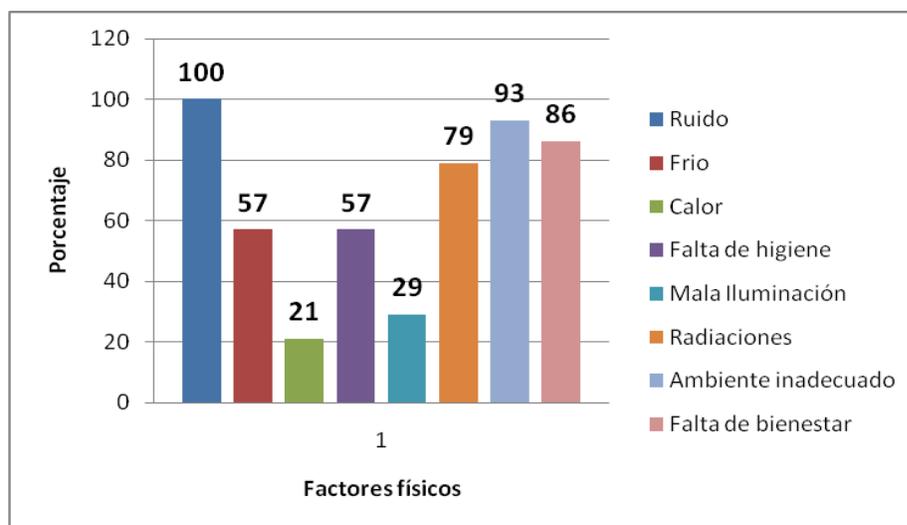
b) Estresores ocupacionales ambientales

**CUADRO N°7
DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS SOBRE ESTRESORES FÍSICOS**

N° FACTORES	N° DE PERSONAS	%	FACTORES ESTUDIADOS								
			Ruido	Frio	Calor	Falta de	Mala Ilumina	Radiac	Ambie	Falta de	
TRES	1	7	1	0	0	0	0	0	0	1	1
CUATRO	3	21	3	0	0	0	1	1	1	2	3
CINCO	4	29	4	2	0	3	0	4	4	4	3
SEIS	3	21	3	3	1	3	0	3	3	3	2
SIETE	2	14	2	2	1	1	2	2	2	2	2
OCHO	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	14	100	14	8	3	8	4	11	13	12	

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

**GRÁFICO N° 7
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTRESORES FÍSICOS QUE
REFIEREN ESTAR PRESENTES EN SU TRABAJO**



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

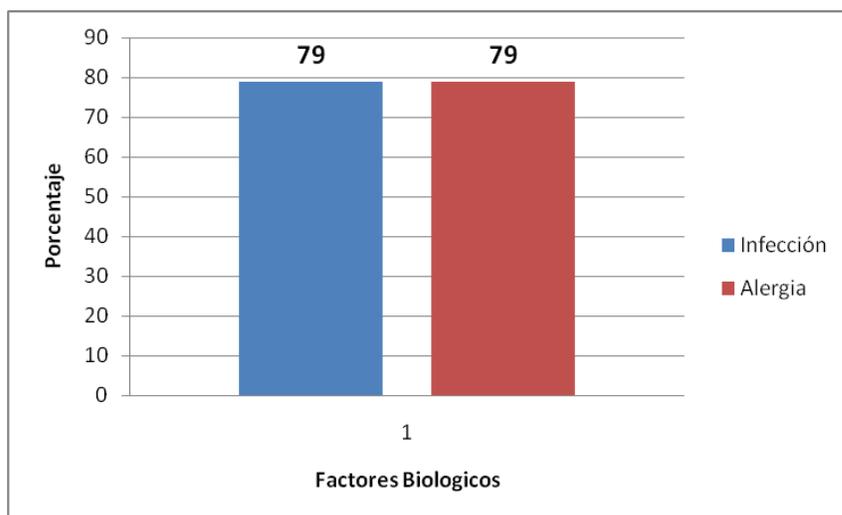
Análisis: El cuadro y gráfica anterior se observa que por cada factor de riesgo el tipo de estresor físico ocupacional que afecta más en el trabajo de las enfermeras es el ruido con el 100% (N=14), el ambiente inadecuado con un 93% (N=13) y la falta de un ambiente de descanso con el 86% (N=12). Donde 4 personas llegaron a señalar hasta 5 factores y una persona señaló que estaban presentes los 8 factores estresores.

CUADRO N°8
DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS SOBRE ESTRESORES BIOLÓGICOS

N° FACTORES	N° DE PERSONAS	%	FACTORES ESTUDIADOS	
			Infección	Alergia
NINGUNO	2	14.3	0	0
UNO	2	14.3	1	1
DOS	10	71.4	10	10
TOTAL	14	100.0	11	11

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO N° 8
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTRESORES BIOLÓGICOS QUE REFIEREN ESTAR PRESENTES EN SU TRABAJO

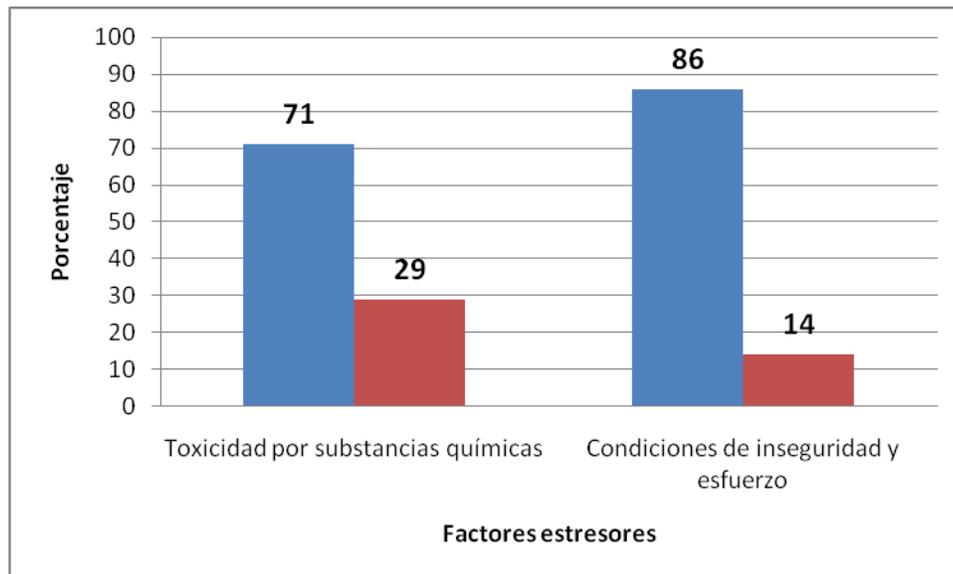


Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: El cuadro y gráfica anterior permite establecer por cada factor de riesgo el tipo de estresor biológico ocupacional que afecta más en el trabajo de las enfermeras encontrándose tanto la infección como la alergia cada uno con un 79% (N=11) . Donde 10 personas llegaron a señalar los dos factores y una persona no señaló algún factor.

GRÁFICO Nº 9

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL ESTRESOR QUÍMICO Y ERGONÓMICO QUE REFIEREN ESTAR PRESENTE EN SU TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: La gráfica anterior permite establecer que el factor de riesgo químico ocupacional que afecta en el trabajo de las enfermeras en señalado en un 71%. Es decir 10 personas llegaron a señalarlo y 4 no lo vieron presente.

En relación al factor ergonómico 86% refirieron que estaba presente, es decir 12 personas llegaron a señalarlo y 2 no lo vieron presente.

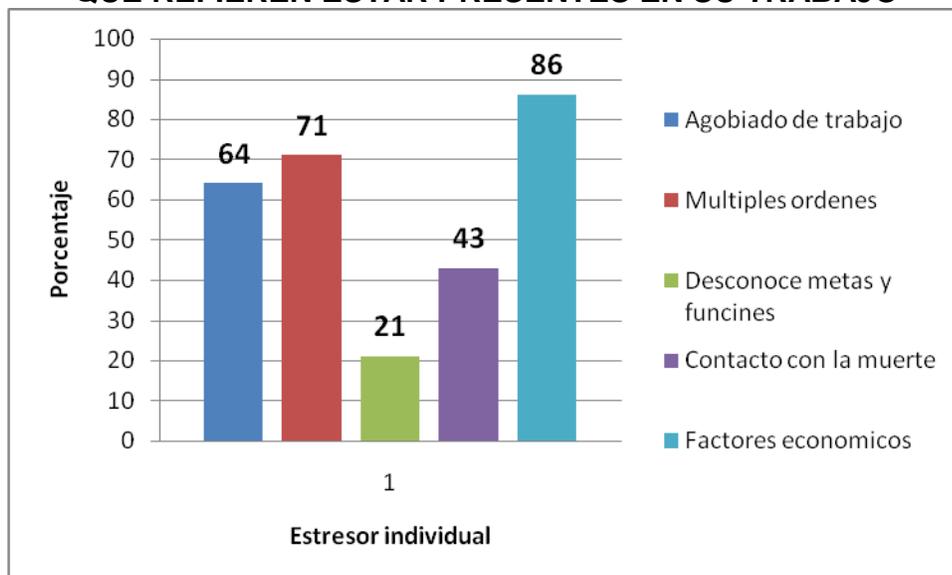
c) Estresores individuales

CUADRO Nº 9
DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS SOBRE ESTRESORES INDIVIDUALES

Nº FACTORES	Nº DE PERSONAS	%	FACTORES ESTUDIADOS				
			Agobiado de trabajo	Múltiples ordenes	Desconoce metas y	Contacto con la muerte	Factores economicos
UNO	2	14.3	0	0	0	0	2
DOS	3	21.4	0	2	1	1	2
TRES	4	28.6	4	3	0	1	4
CUATRO	5	35.7	5	5	2	4	4
TOTAL	14	100.0	9	10	3	6	12

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO Nº 10
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTRESORES INDIVIDUALES QUE REFIEREN ESTAR PRESENTES EN SU TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: El cuadro y gráfica 7 revelan que dentro de los factores de riesgo psicosociales los estresores individuales que más afectan el trabajo de enfermería son el factor económico con un 86% (N=12), la resolución de múltiples órdenes al mismo tiempo 71% (N=10) y el desconocimiento de metas y funciones el 21% (N=3). Donde cinco personas llegaron a señalar 4 de los cinco factores y solo dos señalaron a un solo factor (el económico).

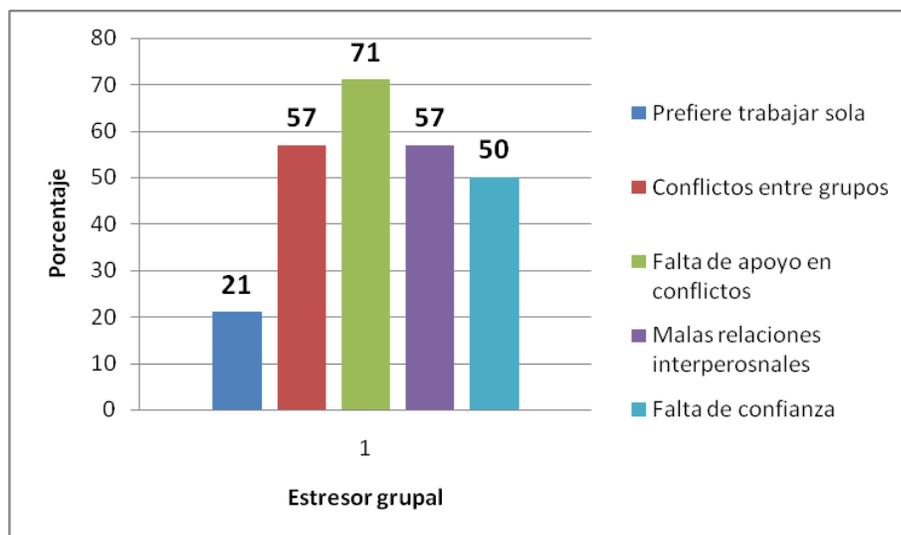
d) Estresores a nivel grupal

CUADRO N° 10
DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS SOBRE ESTRESORES GRUPALES

N° FACTORES	N° DE PERSONAS	%	FACTORES ESTUDIADOS				
			Prefiere trabajar sola	Conflictos entre grupos	Falta de apoyo en conflictos	Malas relaciones	Falta de confianza
UNO	1	7.1	0	0	0	0	1
DOS	6	42.9	0	2	4	3	3
TRES	5	35.7	1	5	4	3	2
CUATRO	2	14.3	2	1	2	2	1
TOTAL	14	100.0	3	8	10	8	7

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO N° 11
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTRESORES GRUPALES QUE REFIEREN ESTAR PRESENTES EN SU TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: El anterior cuadro y gráfica muestran principalmente a la falta de apoyo en resolver conflictos con 71 % (N=10), el conflicto entre colegas y malas relaciones interpersonales con 57% (N=8) como principales estresores grupales. Donde dos personas señalaron a 4 de los 5 factores y solo una señaló que existía un solo factor estudiado presente.

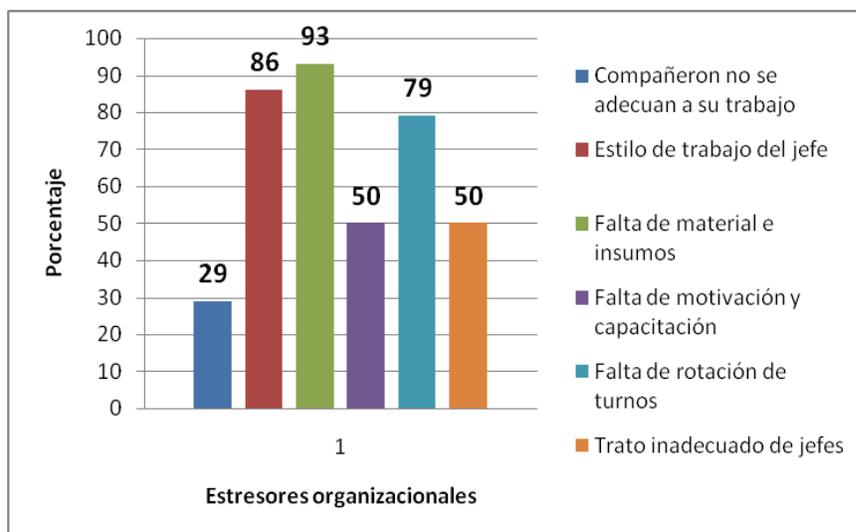
e) Estresores a nivel organizacional

CUADRO Nº 11
DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS SOBRE ESTRESORES A NIVEL ORGANIZACIONAL

Nº FACTORES	Nº DE PERSONAS	%	FACTORES ESTUDIADOS					
			Comp. de trabajo no se adecuan a su trabajo	Estilo de trabajo del jefe	Falta de material e insumos	Falta de motivación y capacitación	Falta de rotación de turnos	Trato inadecuado de jefes
DOS	3	21.4		1	2	1	1	1
TRES	3	21.4		3	3		3	
CUATRO	3	21.4		3	3	2	3	1
CINCO	3	21.4	2	3	3	2	2	3
SEIS	2	14.3	2	2	2	2	2	2
TOTAL	14	100.0	4	12	13	7	11	7

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

GRÁFICO Nº 12
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTRESORES A NIVEL ORGANIZACIONAL QUE REFIEREN ESTAR PRESENTES EN SU TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: Los principales estresores organizacionales de acuerdo a cuadro y gráfica anterior son: el material e insumos muy limitados 93% (N=13), el

estilo de trabajo de su jefe de unidad 86% (N=12) y la falta de motivación y capacitación 79% (N=11). Habiendo señalado dos personas los 6 factores presentes y tres señaló a solo 2 factores.

f) Correlación entre características de la población de estudio con el total de factores estresores referidos.

Debido a que no existe grupos equitativamente distribuidos entre las variables de sexo (13 mujeres por 1 varón), tipo de contrato (12 fijos v/ 2 temporales).

En total se realizaron 28 preguntas sobre estresores intralaborales, resumiendo el número de estresores referidos de acuerdo a la profesión, estado civil y rango de edad tenemos:

**CUADRO 12
CORRELACIÓN ENTRE ESTRESORES INTRALABORALES INTERNOS CON
CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO**

Característica	Categoría	Participantes	Promedio de observaciones realizadas por cada participante	% del promedio de observaciones
Profesión	Auxiliares	6	20	55.6
	Licenciadas	8	16	44.4
Estado civil	Soltera	2	17	23.9
	Casada	7	18	25.4
	Concubina	2	18	25.4
	Separada	3	18	25.4
Rango de edad	≤ 33 años	5	19	52.8
	≥ 34 años	9	17	47.2

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: Se observa en el cuadro que en relación a la profesión que en un 44,4 % fueron las licenciadas de enfermería quienes refirieron, en promedio, menores factores estresores, de acuerdo al estado civil en promedio las solteras refirieron menores factores de riesgo en un 23,9%, frente a las

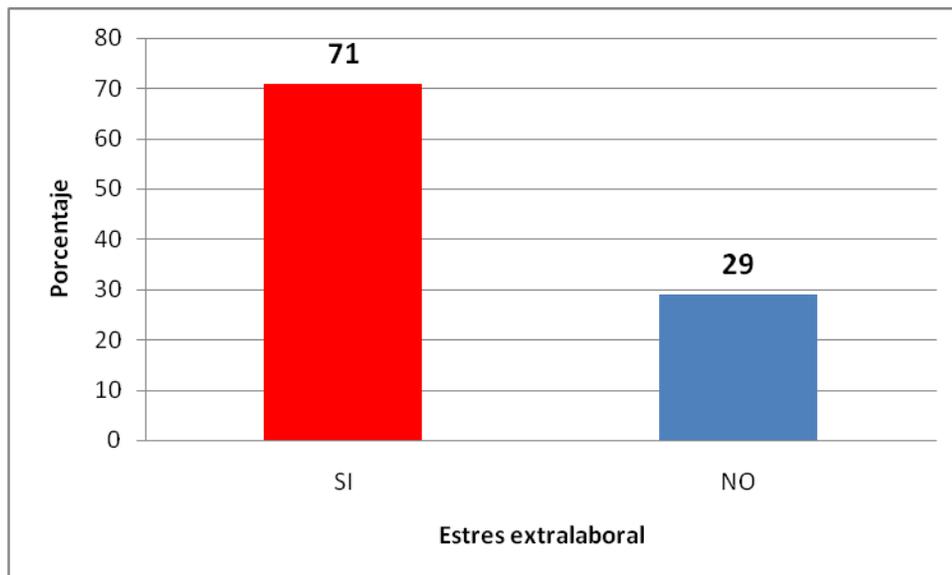
otras categorías y dentro del rango de edad las mayores de 34 años refirieron en promedio solo en un 47,2%.

9.4 PRINCIPALES FACTORES EXTRALABORALES QUE GENERAN ESTRÉS AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA (UTI) DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS LA PAZ (HCLP).

a) Reconocimiento de estrés extralaboral

GRÁFICO Nº 13

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SOBRE SI PRESENTABAN O NO ESTRÉS EXTRALABORAL

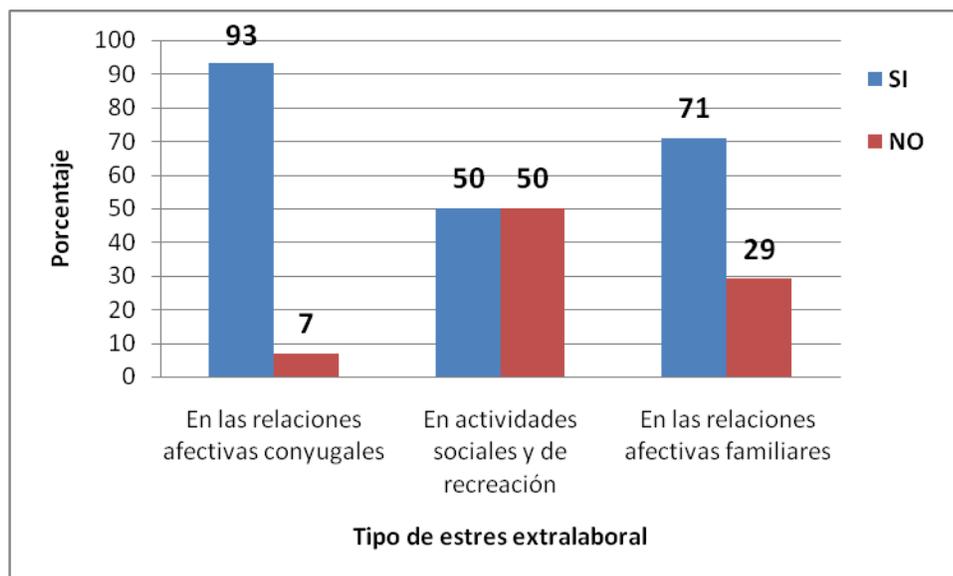


Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: En cuanto al estrés extra laboral el 71% (10) se observa que sí tuvieron este tipo de estrés frente a un % 29 (4) que señalaron que no.

b) Tipo de estrés extralaboral

GRÁFICO N° 14
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL TIPO DE ESTRESOR
EXTRALABORAL REFERIDO



Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis: Se observa en la gráfica anterior que en un 93% (N=13) indicó que presentó estrés extra laboral afectándose las relaciones afectivo conyugales, en un 71% (N=10) las relaciones afectivo familiares y en un 50% (N=7) las actividades sociales.

g) Correlación entre características de la población de estudio con el total de factores estresores referidos.

En total se realizaron 3 preguntas sobre estresores extralaborales, resumiendo el número de estresores referidos de acuerdo a la profesión, estado civil y rango de edad tenemos:

**CUADRO 13
CORRELACIÓN ENTRE ESTRESORES EXTRALABORALES CON
CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO**

Característica	Categoría	Participantes	Promedio de observaciones realizadas por cada participante	% del promedio de observaciones
Profesión	Auxiliares	6	2	50.0
	Licenciadas	8	2	50.0
Estado civil	Soltera	2	2	33.3
	Casada	7	2	33.3
	Concubina	2	1	16.7
	Separada	3	1	16.7
Rango de edad	≤ 33 años	5	2	50.0
	≥ 34 años	9	2	50.0

Fuente: Elaboración Propia, 2012.

Análisis.- Se observa en el cuadro que en relación a la profesión en promedio tanto auxiliares como licenciadas refirieron la misma cantidad de estresores extralaborales, de acuerdo al estado civil las que refirieron menos estresores extralaborales fueron las concubinas y las separadas con un 33,3% cada una y en relación a la edad en promedio todas refirieron el mismo número de observaciones.

X. PROPUESTA DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS DE LA PAZ

NOMBRE DE LA PROPUESTA:

“LAS CINCO ACCIONES BÁSICAS PARA MANEJAR EL ESTRÉS”

10.1 INTRODUCCIÓN

La Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas por las características propias que tiene, de atender a pacientes críticos que se encuentran en el borde de la vida y la muerte requiere, tras los resultados del estudio realizado el establecimiento de lineamientos que le permitan mejorar o disminuir los factores de riesgo que se encuentran asociados al estrés de su personal en general y en forma específica del personal de enfermería por tanto es este personal el que con mayor tiempo se encuentra en contacto con el paciente dentro de la unidad misma y es la que tiene una relación múltiple con no solo el paciente sino los médicos, familiares y asistentes de la unidad (limpieza, nutrición y otros servicios).

Al no poder realizar acciones directas sobre los factores o estresores extralaborales solo se actuara en los intralaborales, conociendo que por la relación que guardan indirectamente podrá tal vez mejorar también esa esfera extralaboral.

Para la definición de las cinco acciones se tomaron en cuenta los resultados encontrados que permitieron identificar los puntos críticos a intervenir.

10.2 PUNTOS CRÍTICOS IDENTIFICADOS COMO PRINCIPALES FACTORES ESTRESORES

- El Ruido
- El ambiente inadecuado
- La falta de un ambiente de descanso
- La limitación de material e insumos
- El estilo de trabajo de su jefe de unidad
- La falta de motivación y capacitación

10.3 LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

- **Factores de riesgo de estrés ambientales**
- **Factores de riesgo de estrés psicosociales**

10.4 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos generales para disminuir los factores de riesgo intralaborales en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar lineamientos generales para mejorar condiciones del ambiente laboral.
- Establecer lineamientos generales para mejorar los factores de riesgo psicosociales

10.5 MARCO LÓGICO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Dar lineamientos generales para mejorar condiciones del ambiente laboral.

Nº	ACTIVIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Dotar de un ambiente adecuado de descanso para enfermería.	Un ambiente de descanso establecido con implementos básicos para descanso: -Libre del sonido -Con sensores de alarma. -Muebles para descanso. -Con tamaño colores, ventilación adecuados. -Con luz y temperatura agradable.	Director del Hospital Administrador Jefe de Enfermería de la Unidad.	1er trimestre del 2014
2	Mejorar la dotación y circulación (entrada y salida) de insumos y materiales a la unidad	Contar con una guía de procedimientos abreviados exclusivos para UTI	Jefe Médico de la Unidad Jefe de Enfermería de la Unidad. Administrador de la Unidad	Enero 2014

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.

Establecer lineamientos generales para mejorar los factores de riesgo psicosociales

Nº	ACTIVIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Conformar un Comité de Prevención de factores de riesgo del estrés	Un Comité conformado	Jefe Médico de la Unidad Jefe de Enfermería de la Unidad.	Enero 2014
2	Desarrollar talleres sobre técnicas de relajación y de afrontamiento de problemas o conflictos interdisciplinarios (médicos y enfermeras)	Tres talleres al año	Jefe Médico de la Unidad Jefe de Enfermería de la Unidad.	1er, 2do, 3er trimestre 2014 (1 por trimestre)
3	Establecer como mecanismo de incentivo o motivación la designación de el/la trabajadora del mes (publico) más un memorándum de felicitación	1 trabajador/a de enfermería premiado cada mes	Jefe Médico de la Unidad Jefe de Enfermería de la Unidad.	Desde febrero del 2014 hacia adelante

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

10.6 FINANCIAMIENTO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	FINANCIAMIENTO
1	1	Propio del Hospital, solo requiere la designación de un ambiente. Acondicionamiento por los/as propios/as trabajadores/as de la unidad de enfermería.
	2	Propio del hospital solo requiere una reunión de coordinación
2	1	Propio del hospital solo requiere una reunión de coordinación
	2	Propios del hospital, recurso mínimos solo para el desarrollo de los tres talleres al año. Realizar un convenio con la Facultad de Psicología
	3	Propio del hospital (mínimos) solo requiere una reunión de coordinación y la impresión de los memorándum y designación del área para colocar el nombre del/a enfermera/o

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

11. CRONOGRAMA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Nº	ACTIVIDAD	GESTION 2014			
		1er trimestre	2do trimestre	3er trimestres	4to trimestre
1	Dotar de un ambiente adecuado de descanso para enfermería.				
2	Mejorar la dotación y circulación (entrada y salida) de insumos y materiales a la unidad				
1	Conformar un Comité de Prevención de factores de riesgo del estrés				
2	Desarrollar talleres sobre técnicas de relajación y de afrontamiento de problemas o conflictos interdisciplinarios (médicos y enfermeras)				
3	Establecer como mecanismo de incentivo o motivación la designación de el/la trabajadora del mes (publico)				

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

XI. CONCLUSIONES

Con base en resultados obtenidos acerca de la determinación de los tipos de riesgos que provocan estrés laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz, en la gestión 2012, se pasa a presentar las siguientes conclusiones.

1) Las características principales de la población estudio son que mayoritariamente el 93% (13) corresponde al sexo femenino, un 36% al grupo de 34 a 38 años de edad, el 57% (8) son Licenciadas en Enfermería, el 50% son casados, el 86% (12) corresponde a funcionarios de contrato fijo (Ítem), el 43% (6) que trabajan entre 3 a 5 años.

2) Los principales factores de riesgo intralaborales señalados para el estrés son:

- Entre los ambientales: los riesgos físicos prevaleciendo el ruido 100%, el ambiente inadecuado 93% y la falta de un ambiente de descanso en un 86%.
- Entre los psicosociales: la limitación de material e insumos 93%; el estilo de trabajo de su jefe de unidad 86% y la falta de motivación y capacitación 79%
- En general son las auxiliares de enfermería, las casadas y los de rango igual o menor a 33 años quienes refirieron mayores factores estresores intralaborales.

3) Los principales factores de riesgo extralaborales son: las relaciones afectivo - conyugales en un 93% y las relaciones afectivo familiares en un 71% y las actividades sociales en un 50%.

- Las concubinas y separadas señalaron menores factores de riesgo extralaborales

XII. DISCUSIÓN

El estrés ha sido estudiado por diferentes autores como ha permitido evidenciar la revisión realizada al respecto. El realizar el estudio en nuestro medio, bajo las características propias del personal de enfermería de una unidad de terapia intensiva de una institución hospitalaria pública, siempre será importante porque permite llamar la atención sobre un problema que requiere un continuo manejo.

Al igual que en algunos estudios como el realizado en Barcelona el 2007³⁰, las condiciones ambientales han sido un elemento señalado como significativo para la generación de estrés en nuestro estudio, prevaleciendo lo físico sobre lo biológico y ergonómico.

Aunque nuestro estudio no pretendió realizar una relación entre variables la población participante tenía en su mayoría más de tres años de trabajo, pudiendo considerarse un factor importante como lo señalan algunos estudios como el realizado por Álvarez el 2007³¹ que especifica ser el agotamiento la causa de estrés o por otros las horas de trabajo³², relacionándose incluso la antigüedad con la despersonalización del trabajador³³

³⁰ Bello Gonzales .El estrés en el personal de enfermería. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos58/estres-personal-enfermeria/estres-personal-enfermeria2.shtml>

³¹ Álvarez, Lima et al. Síndrome de Burnout y personal de enfermería de cuidados intensivos. Rev. méd electrón 2009; 31(3). Disponible en URL:

<http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/año%202009/vol3%202009/tema9.htm>

³² Alcons Viza y Blanco Vargas. Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario de Miraflores (Tesis de especialidad). La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2006.

³³ Roth y Pinto. Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. Ajoyu. 2010; 8(2): pág.:62 – 100.

Llama la atención que al igual que el trabajo realizado el 2006 dentro el complejo hospitalario del Hospital de Clínicas ³⁴ el factor económico ha sido mencionado nuevamente dentro del grupo de factores importantes que generarían estrés, así como los conflictos grupales y el recibir múltiples indicaciones; estas coincidencias indicarían que no se ha aplicado las sugerencias dadas en ese entonces a fin de mejorar el clima de trabajo o estas han sido insuficientes o parciales.

La falta de apoyo en resolver conflictos estresantes y la falta de motivación y capacitación factores detectados en nuestro estudio, podrían llevar a lo que algunos autores llaman como agotamiento emocional dentro del Síndrome de Burnout³⁵

Dentro de otros factores intralaborales es interesante haber encontrado que a diferencia de todos los estudios revisados donde no se hace mención a este aspecto en el nuestro salió como uno de los factores el estilo de trabajo de su jefe de unidad.

En nuestro estudio, como factores extralaborales, también las relaciones afectivas conyugales y las relaciones afectivo familiares y las actividades sociales son factores relacionados con el estrés. Muy poco tocado por otros estudios porque el empleador no puede tener una directa injerencia para modificarlos. Muy lejos estamos entonces de los resultados encontrados por otro investigador Herrera y Cassals (Cuba 2005) ³⁶, donde encontró una buena calidad de vida laboral con bajos índices de riesgo de estrés laboral, elevada autoestima y satisfacción.

³⁴ Alcons Viza y Blanco Vargas. Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario de Miraflores (Tesis de especialidad). La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2006.

³⁵ Álvarez, Lima et al. Síndrome de Burnout y personal de enfermería de cuidados intensivos. Rev. méd electrón 2009; 31(3). Disponible en URL:

<http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/año%202009/vol3%202009/tema9.htm>

³⁶ Herrera Sánchez y Cassals Villa. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev Cubana Enfermer. 2005; 21 (1)

Finalmente, pese a que el estudio solo se orientó a una unidad por las conclusiones a las que se llegaron y tras el análisis realizado, podemos afirmar que sus resultados serán útiles para delinear acciones que busquen realmente amortiguar los factores relacionados con el estrés para no solo tener la satisfacción del usuario/a externo/a (paciente) sino del/a usuario/a interno/a (proveedor de salud), tal como se lo realizara en la propuesta.

XIII. RECOMENDACIONES.

De manera general, para los riesgos ocupacionales ambientales: Incorporar un programa de prevención de riesgos ocupacionales en la Unidad de Terapia Intensiva, en coordinación con jefatura de unidad.

- Para los riesgos ocupacionales físicos: Se sugiere a autoridades correspondientes la mejora a la infraestructura y equipamiento de la UTI, incluida al POA.
- A nivel organizacional, se sugiere una revisión administrativa y operativa para asegurar la provisión de materiales de trabajo e insumos para optimizar la atención de pacientes y disminuir el estrés.
- Para los estresores a nivel grupal y organizacional: Gestionar programas de apoyo psicológico y social que incluyan la participación del departamento de psicología del Hospital y promover el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales.
- Realizar una evaluación anual basada en la implementación de las recomendaciones planteadas, con miras a que el servicio de Unidad de Terapia Intensiva del Hospital de Clínicas La Paz sirva como modelo para servicios similares.

XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arguelles, Berlioz y colaboradores. Riesgos ocupacionales en los profesionales de Enfermería que laboran en la UCI; 2008
2. Caprarulo, H. El estrés: Pandemia del siglo XXI. Psiconeuroendocrinología. Buenos Aires: Akadia; 2007
3. Houtman Irene. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los países en Desarrollo. Ediciones O.M.S. Ginebra 2008, pag.6-7.
4. Mental health in the workplace: Introduction. Pre-parado por Phyllis Gabriel y Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.
5. Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA).

ARTÍCULOS DE REVISTA

1. Avendaño C., Grau P. Riesgos para la salud de las Enfermeras del sector público. Revista Enfermería en Internet Colegio de Enfermeras. Chile. 2005. p. 26.
2. Cremades Puerto. Factores Laborales Estresantes en Profesionales de Enfermería que Trabajan en Unidades Hospitalarias con Pacientes Ingresados por Problemas Médico-Quirúrgicos: Una Revisión Bibliográfica. Revista Científica de Enfermería. 2010; 2 (5): pág. 1 – 17.
3. Herrera Sánchez y Cassals Villa. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Rev. Cubana Enfermer. 2005; 21 (1)
4. Roth y Pinto. Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. Ajayu. 2010; 8(2): pág.:62 – 100.

5. Villavicencio, Troyo y colaboradores. Ansiedad y estrés en la práctica del personal de Enfermería en un tercer nivel de Guadalajara. Revista electrónica de Psicología Iztacala.2010; 13 (1): pág. 1-17

WEBGRAFÍA

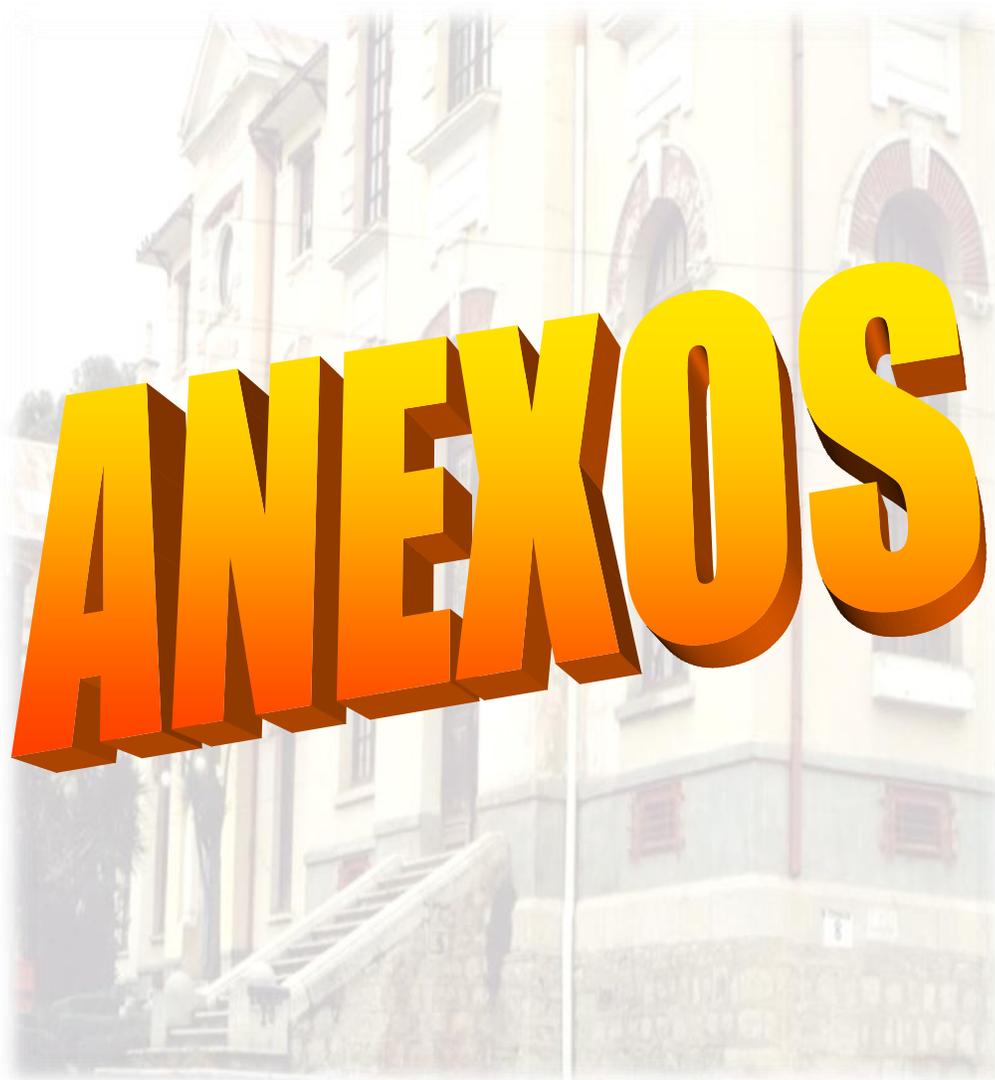
6. Álvarez, Lima et al. Síndrome de Burnout y personal de enfermería de cuidados intensivos. Rev. méd electrón 2009; 31(3). Disponible en URL: <http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/año%202009/vol3%202009/tema9.htm>
7. Bello Gonzales .El estrés en el personal de enfermería. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos58/estres-personal-enfermería/estres-personal-enfermería2.shtml>
8. Burnout. comocombatir.com. Disponible En <http://burnout.comocombatir.com/>
9. Comisión Europea - Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Disponible en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf
10. Escriba y Cárdenas. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario. Disponible en: <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/2/5/254.pdf>
11. Garcia Doumench. Psicología y Estrés. Buenos Aires; 2012. Disponible en: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/060_estadistica1/material/archivos/psico_estres.pdf
12. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones, Organización Mundial de la Salud. La organización del Trabajo y el estrés. Reino Unido; 2004. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

13. Peiro Silla. Nuevas Tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y Prevención de Los Riesgos Psicosociales. Disponible en: http://www.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf
14. Sánchez y Rodríguez. Identificación de Factores de Riesgo Ocupacionales. Cali – Colombia; 2006. Disponible en <http://saludocupacional.univalle.edu.co/materialeducativo2006.pdf>
15. Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA). Guía Didáctica N° 6: El Estrés. Venezuela; 2010. Disponible en: <http://d3ds4oy7g1wrqq.cloudfront.net/estelacastillo/myfiles/GUIA-DIDACTICA-No-6-EL-ESTRES-1.pdf>
16. Cuestionario para la autoevaluación de riesgo psicosociales CoPsoQ (istas21). (n.d.). Disponible en: http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/cuestionario_autoevaluacion.pdf

TESIS

1. Alberto Susy. Estrés Laboral y factores Asociados al Personal del Hospital de la mujer de La Paz (Tesis de Maestría en Salud Publica): Universidad Mayor de San Andrés; 2002.
2. Alcons Viza y Blanco Vargas. Estrés laboral y factores asociados al personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Complejo Hospitalario de Miraflores (Tesis de especialidad). La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2006

XV. ANEXOS



ANEXO 1. CUESTIONARIO

PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL
HOSPITAL DE CLÍNICAS LA PAZ

Estimado Sr. (a):

Estoy realizando una investigación en la UTI, con este motivo solicito su cooperación.

I. DATOS GENERALES:

Fecha de la encuesta:.....

Edad:.....

Sexo:.....

Profesión:.....

Estado Civil:.....

II. DESARROLLO DE PREGUNTAS:

¿Usted es trabajador (a) de:

a) Contrato fijo (Ítem)

b) Contrato eventual

¿Qué antigüedad tiene en la Unidad de Terapia Intensiva?

a) Menor a un año

b) 1 año a 2 años

c) de 3 a 5 años o más

ESTRÉS LABORAL

RIESGOS OCUPACIONALES AMBIENTALES

¿Qué tipo de estresor ocupacionales le afectan su trabajo?

a) FÍSICOS:

- Ruido
- Frío
- calor
- Falta de higiene
- Mala iluminación
- Radiaciones
- Ambiente inadecuado de trabajo (espacio, color, etc.)

b) BIOLÓGICOS:

- Infección
- Alergia

c) QUÍMICOS

- Toxicidad por sustancias químicas
- Otras sustancias en su trabajo

d) ERGONÓMICOS:

- Condiciones de inseguridad y de esfuerzo físico

RIESGOS PSICOSOCIALES:

ESTRESORES A NIVEL INDIVIDUAL

Qué tipo de estresor individual afectan su trabajo?

- a) Se siente agobiado(a) por la sobrecarga de trabajo
- b) Resolución de múltiples órdenes al mismo tiempo
- c) Desconoce metas y funciones de la UTI
- d) Estar en contacto con la muerte y estado crítico de pacientes
- e) Los factores económicos

ESTRESORES A NIVEL GRUPAL

¿Qué tipo de estresor grupal afectan su trabajo?

- a) Prefiere trabajar solo o sola
- b) Existen conflictos entre grupos de colegas
- c) Falta de apoyo en conflictos
- d) Malas relaciones personales
- e) Existe falta de confianza, cooperación e interacción

ESTRESORES A NIVEL ORGANIZACIONAL

¿Qué tipo de estresor organizacionales afectan su trabajo?

- a) Sus compañeros de trabajo no se adecuan a su forma de trabajo
- b) Usted, tiene problemas con el estilo de trabajo de jefe de unidad
- c) Los materiales e insumos de trabajo limitados.
- d) Falta de motivación y capacitación
- e) Falta de rotación dentro del hospital
- f) El trato inadecuado de sus jefes y/ o superiores de la unidad

ESTRÉS EXTRALABORAL

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

Sí

No

¿Cuál?

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

¡Gracias por su colaboración...!

ANEXO 2. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

TESIS:

“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS DE LA PAZ”

Lugar y fecha _____

Por medio de la presente acepto participar en la investigación titulada: “Estrés Laboral en el personal de Enfermería de UTI del Hospital de Clínicas La Paz”. Se me ha explicado que mi participación consistirá en el llenado de una encuesta.

Declaro que me dieron información amplia sobre los posibles inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio como:

La investigadora se comprometió a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo.

A su vez, la investigadora me dio la seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Nombre y Firma del/a Encuestado/a

Nombre y Firma de la Investigadora

Nombre y Firma del Testigo

ANEXO 3. CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

La Paz, marzo del 2011

Señora:

Lic. Beatriz Martínez Murillo

JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

HOSPITAL DE CLÍNICAS LA PAZ

Presente.-

Ref.: SOLICITUD DE PERMISO

Distinguida Licenciada:

Reciba Usted un cordial saludo y desearle éxitos en las funciones que desempeña diariamente.

Por medio de la presente me dirijo muy respetuosamente a su autoridad con el motivo de solicitar permiso para la recolección de datos al personal de Enfermería que trabaja en la Unidad de Terapia Intensiva, para la realización de un trabajo de Investigación (tesis) sobre “Estrés Laboral en personal de enfermería de la U.T.I. del Hospital de Clínicas”.

Sin otro particular agradeciendo de antemano su gentil colaboración me despido de Usted con las consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

Lic. Nelida Yujra Y.

C.I 3468916 L.P.

ANEXO 4. CRONOGRAMA

Tiempo Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8				Mes 9				Mes10				Mes11				Mes12			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión bibliográfica	X	X	X	X																																												
Coordinación con la unidad de Terapia Intensiva del HCLP.					X																																											
Diseño de la investigación					X	X	X																																									
Elaboración del Marco teórico									X	X	X	X	X	X	X																																	
Trabajo de Campo													X	X	X	X																																
Procesamiento de la Información													X	X	X	X	X	X																														
Elaboración de conclusiones y recomendaciones																					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																		
Informe final de la Tesis																									X	X	X	X	X	X																		
Corrección de señalamientos																													X	X	X																	
Defensa de la Tesis																																	X															

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

ANEXO 5. PRESUPUESTO

Concepto	Unitario/Bs.	Cantidad	Costo/Bs.
Gastos Fijos			
Alquiler de computador	2	400/Hrs	800
Acceso a Internet	3	200/Hrs.	600
Visita a Bibliotecas	Sin costo	15	Sin costo
Transporte y Refrigerio	1.50	400	600
Subtotal			2000
Gastos Variables			
Material de escritorio			
Bolígrafos	1	25	25
Hojas Bond	35	1 paquete	35
Impresión hojas	0.40	2000	800
Fotocopias	0,20	1000	200
Anillados	8	12	100
Fotografías	5,00	10	50
Empaste del Informe Final	45	4	180
Subtotal			1390
TOTAL			3390 Bs.

FUENTE: Elaboración Propia, 2012.

“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS LA PAZ, GESTIÓN 2012”