

**DOCUMENTO QUE FORMA PARTE DEL
PROCESO DE REVALIDACIÓN**

**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

**FACTORES QUE PREDISPONEN EL ESTRÉS LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA
QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TACHIRA**

PRESENTADA POR

DOMADOR PÉREZ ANDREY MILOBAN

ASESOR

SOFIA PERALTA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

MÉRIDA – VENEZUELA

2015

PROCEDIMIENTO DE REVALIDACIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL "RÓMULO GALLEGOS"
AULA MOVIL SAN CRISTÓBAL**

**FACTORES QUE PREDISPONEN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA
TÁCHIRA**

(Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título
de Licenciados en Enfermería)

Autores:

Domador P. Andrey M.

Escalante G. Elsy M.

Tutora:

Licda. Sofía Peralta

SAN CRISTÓBAL, SEPTIEMBRE 2015



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL "RÓMULO GALLEGOS"
AULA MOVIL SAN CRISTÓBAL**

**FACTORES QUE PREDISPONEN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA
TÁCHIRA**

(Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título
de Licenciados en Enfermería)

Autores:

Domador P. Andrey M.
C.I.N.-11.493.152
Escalante G. Elsy M.
C.I.N.-12.233.005

Tutora:

Licda. Sofía Peralta

SAN CRISTÓBAL, SEPTIEMBRE 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, hago constar que he tutorado, leído y corregido el proyecto de Trabajo Especial de Grado presentado por las TSU: Domador P. Andrey M. C.I.N.-11.493.152 y Escalante G. Elsy M. C.I.N.-12.233.005. El cual es exigido como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Enfermería. Cuyo título es: **FACTORES QUE PREDISPONEN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA.**

Luego de ser evaluado y corregido reúne las condiciones Metodológicas y Técnicas para ser presentado, ante los jurados evaluadores.

En la Ciudad de San Cristóbal, a los 19 días del mes de agosto de 2015

Msc. Sofia Peralta
Lcda. Enfermería - Metodóloga
Orientadora de la Conducta
C. I. 5.674.455


Licda. Sofia Peralta
C. I. 5.674.455



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL "ROMULO GALLEGOS"
AULA MOVIL - SAN CRISTOBAL

ACTA DE EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DE DEFENSA

Hacemos constar que el Trabajo Especial de Grado titulado: **FACTORES QUE PREDISPONEN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA**. Desarrollado por los TSU: Domador P. Andrey M. C.I.N.-11.493.152 y Escalante G. Elsy M. C.I.N.-12.233.005. El cual fue tutorado y Aprobado por la Licda. Sofía Peralta, quien es la Docente de Investigación Aplicada.

Consideramos reúne todos los requisitos exigidos, tanto en Metodología, como en Contenido, para ser: Aprobado, a los 19 días del mes de septiembre del año 2015, en la Ciudad de San Cristóbal estado Táchira.

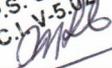
Licda. Rosa E. Herrera B.
Metodólogo - Epidemiólogo
Registro. M.P.P.S. 0040
C.E. 107


Licda. Rosa E. Herrera
Jurado N° 1

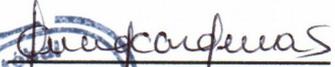
M. Mercedes Maldonado
Licda. Enfermería
C.I. 12.918.137
M.P.P.S. 22773


Licda. Mercedes Maldonado
Jurado N° 3

Licda. Mireya J. Cárdenas
Enfermera Salud Pública
M.P.P.S. Código 10.402
C.I. V-5.021.583


Licda. Mireya Cárdenas
Jurado N° 2




Licda. Lucidia Cárdenas
Coordinadora Aula Móvil San Cristóbal


Licda. Sofia Peralta
Tutora y Docente de Investigación

AGRADECIMIENTO

Por este nuevo logro. Antes que todo dar gracias a Dios, por darnos la fuerza necesaria y la buena salud, además de toda su bondad y su infinito amor, para continuar nuestro recorrido, superando todos los obstáculos que se nos presentaron a lo largo de esta formación académica...

A nuestra tutora, Licenciada Sofía Peralta. De Investigación Aplicada de Enfermería.

A la Licenciada, Diany Laguado coordinadora del Área Quirúrgica de Policlínica Táchira...

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por darme la oportunidad de progresar en la vida.

A mis padres, a mi familia, a los que me apoyaron todo el tiempo.

A quienes no creyeron que culminaría mi formación profesional.

A mis facilitadores quienes nunca desistieron al enseñar y guiarme en mi formación académica como Licenciados en Enfermería.

Al jurado quienes estudiaron y analizaron esta tesis y la aprobaron.

A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

Andrey Domador

Elsy Escalante

INDICE GENERAL

Contenido	Pagina.
Aceptación del Tutor.....	iii
Jurado Calificador.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice General.....	vii
Lista de Cuadros.....	viii
Lista de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de investigación.....	8
Justificación.....	9
CAPITULO II MARCO TEORICO	
Antecedentes.....	11
Bases Teóricas.....	15
Bases Legales.....	35
Definición de términos.....	36
Operacionalización de la Variable.....	39
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	
Tipo de estudio.....	40
Diseño de investigación.....	40
Población y muestra.....	41
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	42
Validación.....	42
Confiabilidad.....	42
Análisis e interpretación de datos.....	43
CAPITULO IV ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	
Cuadros y Gráficos.....	45
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	

LISTA DE CUADROS

Cuadro		Página
1	Operacionalización de la Variable.....	39
2	Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral.....	45
3	Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral.....	46
4	Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral.....	47
5	Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral.....	48
6	Manifestaciones físicas del estrés laboral.....	49
7	Manifestaciones psicológicas del estrés.....	50

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico		Página
1	Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral.....	45
2	Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral.....	46
3	Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral.....	47
4	Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral.....	48
5	Manifestaciones físicas del estrés laboral.....	49
6	Manifestaciones psicológicas del estrés.....	50



FACTORES QUE PREDISPONEN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA

(Trabajo Especial de grado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en enfermería)

Autores: Domador P. Andrey M.

Escalante G. Elsy M.

Tutora: Licda. Sofía Peralta

Año: 2015

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue: Determinar los factores que predisponen el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la policlínica Táchira. Metodología: Enfoque Cuantitativo, estudio descriptivo, diseño de campo transversal; población muestral 17 profesionales de enfermería del área quirúrgica; a través de un cuestionario. Los resultados: Datos sociodemográficos predisponente al estrés laboral, se encontró que el 24% tienen una edad que oscila entre los 20 y 25 años y entre los 44 y más años. Por otro lado, el sexo con mayor significancia fue para el femenino con el 59% y el masculino con el 41%; en cuanto al estado civil, el 24% de los profesionales de enfermería son casados y viven en unión libre. Los factores condicionantes de la Institución y del mismo trabajo reveló que el 24% del personal encuestado acostumbra doblar su turno laboral siempre, el 35% algunas veces lo dobla. Por otro lado, el 41% argumenta que algunas veces le han reconocidos sus logros laborales en la Institución y el 35% manifiesta que nunca. Aunque, el 76% de los profesionales encuestados siempre han encontrado satisfactorio su desempeño por el área quirúrgica; el 35% de los encuestados manifestaron que la labor por el área quirúrgica siempre es excesiva, el 41% agrega que algunas veces. Las manifestaciones físicas, el 53% algunas veces han sentido tensión muscular al terminar la jornada laboral, el 59% señalaron que algunas veces durante algún procedimiento quirúrgico de enfermería han sentido temor por equivocarse y el 35% argumenta que algunas veces se han sentido irritables y malhumorados en su trabajo. Concluyendo: Que los factores predisponentes del estrés laboral en el personal de enfermería del área quirúrgica, con los propios del trabajo, doble jornada laboral, exceso de trabajo y falta de reconocimiento al logro, las manifestaciones físicas la tensión muscular y las psicológicas la irritabilidad y malhumor.

Descriptores: Estrés laboral, enfermería, área quirúrgica.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el estrés es un tema común en investigaciones psicológicas, fisiológicas y laborales, debido a las condiciones ambientales, sociales, personales y económicas a las que se enfrentan las personas cotidianamente, las cuales se hacen presentes en diferentes eventos que pueden considerarse estresantes. Por ello, es importante saber identificar adecuadamente la presencia de estrés, así como las estrategias de afrontamiento y evitar consecuencias graves en la salud integral de los individuos. En este caso el Estrés Laboral en enfermería, puede afectar a la actividad y rendimiento en el trabajo de cualquier profesional, y también la vida personal. Una de las áreas que causan mayor estrés en un hospital, son las de emergencias y áreas de alto riesgo laboral como los quirófanos ya que, el trabajo es agobiante, por exceso y exigencias del mismo.

Los profesionales de enfermería, son más susceptibles a presentar estrés como reacción a la tensión emocional crónica creada por el contacto continuo con otros seres humanos que padecen, es decir, el factor característico es el estrés que surge en la interacción social paciente-cuidador; por otra lado, la sobrecarga laboral, el doble turno, el exceso de trabajo y el déficit de personal y material, ocasionan un agotamiento físico y emocional. Situación que motiva la realización de este estudio, cuyo objetivo general se enfoca a determinar los factores que predisponen el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la policlínica Táchira, durante el II semestre del año 2015.

Para una mejor comprensión, este trabajo se estructuró en capítulos, en el Capítulo I El Problema se encuentran el Planteamiento del Problema, los Objetivos de la Investigación, la formulación del problema y la justificación. En el Capítulo II Marco Teórico, contentivo de los Antecedentes, Bases

Teóricas, Bases Legales, Definición de términos y la operacionalización de la variable. En el Capítulo III Marco Metodológico el cual contiene el tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas de recolección de datos, validación del instrumento y la confiabilidad, finalmente las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias y los respectivos Anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El estrés se puede definir como una reacción innata del organismo frente a una situación de desequilibrio entre las demandas y los recursos con los que cuenta una persona para hacer frente a dichas demandas. Cuando la percepción de los recursos se ve superada por las demandas se activa automáticamente la reacción de estrés, que es ni más ni menos una hiperactivación psicofisiológica del organismo para poder hacer frente a la situación. Las personas experimentan estrés laboral cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias.

De este modo, esta condición fisiopatológica se vuelve común entre las personas que ejercen profesiones con altas demandas de responsabilidad, o en aquellas que carecen de recursos económicos y con responsabilidades familiares y no poseen empleos; de manera general nadie está exento de padecerla. La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010) ha definido al estrés laboral como una epidemia mundial: "Es un fenómeno creciente que preocupa al ámbito empresarial por sus consecuencias: ausentismo, menor dedicación al trabajo, baja en la productividad, la creciente cantidad de quejas de usuarios y el deterioro de la imagen institucional." (pag.15).

En efecto, el estrés laboral y la ansiedad constituyen uno de los principales factores que influyen en la adaptación y el rendimiento laboral, y por ende en la productividad de los servicios, en lo que se refiere al personal

de salud puede afirmarse que es una de las patologías más frecuentes en este siglo XXI, quizás dado por los cambios tecnológicos, la globalización y los cambios en la economía del país; han generado que las personas aumente su ritmo de vida, la búsqueda de trabajos adicionales y la poca disponibilidad para el descanso y la recreación aumenta el riesgo de padecer estrés laboral. Al respecto, Stauroula Le (2007), señala que:

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. (pág. 25)

En efecto, hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problema para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades de servicios para las que trabajan, es una de las patologías más frecuentes que se presentan en el personal del sector salud e influye notablemente en la relación de los médicos y enfermeras con los pacientes. En este sentido, es necesario reflexionar sobre los efectos que causa esta patología en la calidad de vida de los profesionales de enfermería, los directivos y gerentes se detienen a pensar y toman en cuenta los efectos nocivos a que se expone el personal de salud, reflexionar si les preocupa la seguridad y salud laboral.

Investigaciones realizadas sobre el fenómeno de estrés señalan que dentro de los estresores laborales más frecuentemente identificados por este personal, se ubican los relacionados con el sufrimiento del paciente, la muerte y la sobrecarga de trabajo; que las enfermeras(os) tienen de forma significativa una mayor exposición a estresores laborales; y que la corta edad

y la inseguridad en el puesto de trabajo aumentan la vulnerabilidad a dichos estresores.

Por tales motivos, las organizaciones de salud deben garantizar los medios para que las (los) enfermeras (os) gocen de seguridad y salud, es necesario que a nivel institucional se cree un espacio o un programa de reducción de estrés dirigido a un entrenamiento sistemático de la atención que permite a las personas desarrollar recursos internos de auto-observación y auto-regulación, que brindan la posibilidad de desactivar la reacción automática del estrés crónico, a través de observar claramente las reacciones corporales y emocionales que surgen frente a un estresor.

Al realizar, la revisión de las estadísticas a nivel mundial la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral (2010 pág. 8), indican que el estrés afecta el 28% de los trabajadores europeos, convirtiéndose en el segundo problema de salud laboral después de los dolores de espalda, sólo en los Estados Unidos, el estrés laboral cuesta más de 150.000 millones de dólares anuales, debido al ausentismo y bajo rendimiento que ocasiona. Por otro lado, el 25% de los pacientes examinados por el médico de cabecera presentan síntomas de ansiedad y que a lo largo de la vida el 15% de la población desarrolla alguno de los trastornos relacionados con el estrés.

Desde estas perspectivas, el estrés laboral se considera un problema de salud pública que requiere la atención adecuada, sin embargo a nivel de consulta médica no se reporta como diagnóstico y/o patología; todavía en los países latinoamericanos a nivel de estadísticas no son significativas las enfermedades por estrés laboral. Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas. De allí que los organismos rectores de salud y las organizaciones protectoras de los derechos de los trabajadores deben ser garantes en alternativas para proporcionar atención médica preventiva en función de aliviar el grado de estrés y sus complicaciones fisiológicas y psicológicas, de igual manera

garantizar sistemas sanitarios que velen por la salud de los profesionales de Enfermería.

En Venezuela, según la Dirección de Epidemiología e Investigación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), refiere: Un promedio de cuatrocientos trabajadores fueron atendidos por el equipo multidisciplinario de este instituto durante las dos últimos trimestres del 2007, 10 casos de enfermedades laborales por causas psicosociales, de los cuales tres eran por estrés ocupacional. Sin embargo, para el siguiente año eran 38 personas las que reportaban como causa de su enfermedad al estrés presentado en su ambiente laboral. Así mismo, se observó que el 70% de los diagnósticos ocupacionales fueron, trastornos por lesiones músculo-esqueléticas, hernias discales y estrés laboral, los cuales resultaron los casos más consultados.

De esta manera, la situación del estrés laboral es más grave de lo que pareciera, merece la debida atención en función a estimar el costo económico y social que generan las enfermedades ocupacionales y la repercusión luego en la sociedad cuando a corto plazo se vean los profesionales de enfermería, médicos y todo el equipo humano enfermos, por que laboran en un ambiente cargados de situaciones de estrés.

En el área quirúrgica de la Policlínica Táchira, las (os) y enfermeras (os) que allí laboran, están sometidos a situaciones que pudieran causar estrés, como son, en primer lugar, la responsabilidad del trabajo para atender adecuadamente al paciente que va a ser intervenido quirúrgicamente, sobrecarga de trabajo por déficits de personal (exceso de trabajo por turno con respecto al aumento de la demanda de urgencias y emergencias de pacientes que ameritan atención quirúrgica). Con respecto a los factores ambientales se observa: área restringida, necesidad de portar indumentaria aséptica indispensable en esta área; presencia excesiva de ruidos, poca ventilación y déficit del aire acondicionado; espacios reducidos, exceso de

personal médico, anestesiólogo, enfermeras, camareras, camilleros, entre otros aspectos que hace un pabellón de cirugía de alto riesgo para el estrés laboral.

Situación que es corroborada por los autores en su desempeño diario, en el escenario mencionado donde se verifica que las condiciones de trabajo estresantes están asociadas a riesgos psicosociales, tales como trabajos muy demandante, trabajos con un ritmo rápido o bajo presión, falta de control sobre las cargas y procesos de trabajo, carencia de apoyo de colegas y/o supervisores de trabajo, aturdimiento psicológico, poca comunicación o flujo de información, inseguridad laboral, horarios irregulares (especialmente turnos de trabajo) y ser expuesto a condiciones físicas extenuantes.

Cabe destacar que la situación descrita, es constante día a día, se agudiza, lo que genera aumento del estrés laboral en el personal de enfermería, médicos y todo el entorno, lo que se traduce en la decadencia de la atención al usuario quirúrgico, y a la comunidad en general. Además de las grandes repercusiones sobre la salud mental y física de los profesionales, el impacto del estrés laboral es evidente en la institución, como el alto nivel de ausentismo y de desgano del personal, el bajo rendimiento en materia de calidad de los cuidados, el desánimo al sentido de pertenencia y cuidado de equipos, la falta de innovación y creatividad laboral y la baja productividad.

De allí, la necesidad de que tanto los gerentes y profesionales de Enfermería unan esfuerzos en mejorar las condiciones laborales, buscar alternativas de solución y mantener una comunicación asertiva y constante con el equipo de profesionales, disminuir la sobrecarga y la presión, mejorar las relaciones interpersonales son algunas medidas para disminuir o modificar los agentes estresores relacionados con el ambiente de trabajo.

Apoyados en Houtman (2010) quien cita a la Organización Mundial para la Salud (OMS) planteando que para impulsar la creación de entornos de trabajo saludables existen cuatro "planos" clave que incluyen la

armonización y complementariedad de: el ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud y la participación de la empresa en la comunidad. Además, dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, Mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud.

En base a lo anteriormente planteado es relevante preguntarse: ¿Qué factores sociodemográficos tiene el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira?; ¿Cuáles son los factores Institucionales que generan situación de estrés laboral en el personal de enfermería?; ¿Cuáles manifestaciones físicas y psicológicas presenta el personal de enfermería del área quirúrgica relacionadas con el estrés laboral?

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Determinar los factores que predisponen el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la policlínica Táchira, durante el II semestre del año 2015.

Objetivos Específicos:

Identificar los factores sociodemográficos del personal de Enfermería que labora en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira, que puede predisponer el estrés laboral.

Describir los factores condicionantes de la institución que generan el estrés laboral del personal de Enfermería del área quirúrgica.

Conocer las manifestaciones físicas y psicológicas que presenta el personal de enfermería del área quirúrgica relacionada con el estrés laboral.

Justificación de la investigación

No existen recetas específicas que prevenga el estrés laboral, sin embargo, existe la posibilidad de ofrecer guías o lineamientos para la prevención del estrés en las organizaciones. Como fundamento básico para una fuerza de trabajo con retos a su salud, los trabajadores tienen que estar motivados, sentirse seguros en su trabajo, satisfechos y percibir que tienen el control sobre su trabajo. La prevención del estrés laboral es, por lo tanto, una meta importante para toda organización y para cada persona en particular. De allí, que controlar el nivel de estrés y sentirse satisfecho es fundamental para que el personal de enfermería logre sus objetivos, cumpla sus metas, en función de brindar el cuidado de calidad que la profesión debe ofrecer a la comunidad. Situación que motiva la realización de este estudio, con el fin de determinar los factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica.

La investigación desde el punto de vista teórico-práctico se enmarca en el Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy, citado por Gestal O (2006), quien expresa: por ser determinado como una teoría de sistemas con un análisis significativo de las interacciones. Contiene cinco elementos esenciales: paciente, meta de la enfermería, salud, entorno y dirección de las actividades, donde el nivel de adaptación pasa por tres clases de estímulos, este último el de adaptación, fisiológica, autocontrol y relaciones en el ambiente. De este modo, en la medida que el personal de enfermería identifique y maneje los estresores externos, coloque autocontrol el estrés laboral disminuirá, gozará de un estado en el cual las condiciones facilitan la

consecución de las metas personales, incluyendo supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio.

Desde el punto de vista social, la investigación se justifica puesto que su realización despertará la reflexión de los directivos y gerentes del establecimiento de salud, en la búsqueda de alternativas de solución para mejorar las condiciones laborales, ya que en la medida en que se respondan a las necesidades del Profesional de Enfermería, este mejorará el cuidado y la dedicación plena a los cuidados que brinda a sus usuarios, la capacitación profesional, y las oportunidades de autodesarrollo representan condiciones favorables para la motivación. Es importante por las grandes repercusiones sobre la salud mental y física de los trabajadores, el impacto del estrés laboral es evidente en los síntomas organizativos, como el alto nivel de ausentismo y de rotación, el bajo rendimiento en materia de seguridad, el desánimo de los empleados, la falta de innovación y la bajo productividad.

En lo metodológico, la investigación es relevante y se justifica, puesto que es un tema poco tratado, afecta la seguridad física, emocional y psicológica del Personal de Enfermería que la labora en el área quirúrgica, con repercusiones en la sociedad. Sus aportes darán las bases a nuevas investigaciones relacionadas con la práctica de enfermería como ser humano con necesidades y/o problemas como cualquier otro usuario y aquellos aspectos que le ocasionen estrés laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes.

Zuluaga García, M (2013) realizó una investigación titulada síntomas asociados al estrés laboral. El objetivo del presente estudio descriptivo consistió en determinar mediante preguntas cerradas si los colaboradores de instituciones de salud públicas en Colombia padecen de síntomas asociados con el estrés laboral con el fin de que a partir de los resultados las instituciones participantes puedan definir políticas que les ayuden a contrarrestar dichos efectos con base en los resultados obtenidos. Se eligió una muestra no probabilística intencional de 127 personas compuesta por colaboradores de distintas instituciones de salud públicas en Colombia. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los encuestados estuvieron inclinados hacia la opción de casi nunca haber padecido síntomas asociados a estrés laboral, sin embargo es necesario indicar que los resultados muestran una gran desviación entre sí, lo cual indica que puede haber condiciones de heterogeneidad entre las personas encuestadas, las cuales se analizarán más adelante.

Abordar el tema de estrés laboral como resultado de la interacción entre las características de la persona y las demandas del medio, es considerado éste un tema relevante en la actualidad por afectar no solamente la salud de los trabajadores sino por las consecuencias en el rendimiento laboral. El estrés se puede manifestar a través de síntomas fisiológicos como dolores de cabeza o de espalda, problemas digestivos, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, ira, frustración, entre otros.

El estudio citado muestra que los trabajadores de salud no identifican aún los síntomas de estrés laboral, puede ser que asocien estos a otras causas, o que quizás el estrés no es acentuado para manifestar la sintomatología descrita. Sin embargo los gerentes de talento humano de la institución estudiada deben estar atentos para identificar si los trabajadores de su organización están padeciendo de algunos de estos síntomas y hacer las intervenciones que sean del caso, partiendo de la base que desde el principio se deben tomar las medidas que sean necesarias para crear ambientes sanos de trabajo lo que redundará en beneficio de todos.

Sanabria Ch y Rojas L, (2012) realizaron una investigación, con el objetivo de caracterizar el estrés en los trabajadores de un hospital infantil, enmarcado en la evaluación de la competitividad organizacional. Se realizó un estudio de campo, descriptivo y transversal en el Hospital de Niños de Maracaibo; Estado Zulia, Venezuela, aplicándose tres instrumentos para medir el estrés en una muestra de 67 trabajadores: 22 empleados y 45 obreros. Resultado: en el personal empleado y obrero el nivel de estrés individual, organizacional y extraorganizacional alcanzó niveles moderados, no significantes y destacó las finanzas domésticas, respectivamente. Se concluyó que los niveles de estrés en obreros y empleados de este centro hospitalario no sobrepasaron valores que pudieran incidir negativamente en la competitividad organizacional del mismo; pero es importante considerar su medición como una herramienta para detectar elementos que pudieran afectar el buen funcionamiento de una empresa.

El estudio citado es importante porque estudia la variable del estrés en el personal de salud y cómo influye este, en el funcionamiento de la

organización; sin embargo, no toman en cuenta las repercusiones que puede tener en la salud del personal, el estrés uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos. Uno de los grupos profesionales más afectados es el del personal de enfermería que está expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) es de vital importancia determinar las causas del síndrome, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional.

Azócar M. y Betancourt Y. (2011) realizaron una investigación cuyo objetivo central, se basa en: analizar el estrés laboral en el personal de la Unidad Oncológica del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá (HUAPA), Cumaná, estado Sucre. En quienes se determinó el nivel de estrés que presentaban según factores de tipo ambiental, organizacional e individual. También se determinaron los síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales y se caracterizó el nivel de estrés laboral que padecían. El nivel de investigación bajo el cual se llevó a cabo este estudio es de tipo descriptivo y el diseño es de campo. La población objeto de estudio estuvo conformada por los 54 empleados que laboran en la Unidad Oncológica del (HUAPA), quienes suministraron la información a través del cuestionario que les fue aplicado. Entre las principales conclusiones a las que se llegó en esta investigación fueron: el estrés causado por los factores ambientales incide negativamente en el desempeño laboral, al igual que el producido por los factores organizacionales e individuales genera perturbaciones. Se recomienda disminuir en lo posible el estrés producido por factores

organizacionales a través de la implementación y mejora de elementos como el Clima Organizacional y el Sistema de Gestión de Recursos Humanos.

La investigación antes señalada, brinda los fundamentos de investigación, y guarda estrecha relación con el estudio actual ya que el personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión. La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y en condiciones críticas, tal como se maneja a nivel de las emergencias de adultos.

Barrios L y Carvajal, D (2009); Realizaron este estudio con el propósito de determinar el nivel de estrés e identificar los estresores y las respuestas fisio-psicológicas del personal de enfermería que labora en el Área de Emergencias de Adultos del Hospital Universitario Ruíz y Páez, Ciudad Bolívar, Estado Bolívar, durante el tercer trimestre de 2009, se desarrolló un estudio descriptivo, prospectivo y transversal, en una población de 44 enfermeros (as), representada por 32 mujeres (70,45%) y 12 hombres (27,27%). Para obtener la información se aplicó el cuestionario: "Nivel de Estrés en el personal de Enfermería del Área de Emergencia de Adultos del Hospital Ruiz y Páez", diseñado por Ascanio y Coronado. Entre los resultados más significativos, se encontró que el (100%) del personal de enfermería presenta algún grado de estrés; que el (63,64%) se encuentra en un nivel bajo, que el sexo predominante es el femenino con un 70,45%. En cuanto a los estresores externos predominantes fueron el exceso de calor, las interrupciones, la sobrecarga de trabajo y por último la inseguridad y el

miedo a cometer errores; con respecto al grupo etéreo predominante está representado por los enfermeros/as con edades comprendidas entre 25 y 28 años de edad (25%); en relación con las respuestas fisiológicas encontradas la más común es el dolor con rigidez en la espalda (54,54%); y de las respuestas psicológicas la más significativa es la ansiedad (54,54%).

En efecto, la investigación determina que todas (os) enfermeras (os) sufren algún grado de estrés y se relaciona la variable con el sexo femenino, la recarga traumática se ve potenciada por la responsabilidad que tiene en la efectividad de los resultados de las diferentes intervenciones, las ordenes que reciben de los médicos y las respuestas oportunas y efectivas que tienen que dar a los mismos, la calidad y cantidad de equipos y materiales especializados y específicos que tienen que manejar y las previsiones que tienen que tomar para ello.

Esta recarga traumática y la ansiedad asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar en determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar emocional y su vida particular.

Bases Teóricas

Factores que predisponen al estrés laboral en el Personal de Enfermería del área quirúrgica

El estrés laboral en el personal de Enfermería es un trastorno que genera daños físicos y psicológicos en la mayoría de las personas, puede ser causado no solo por aspectos emocionales o espirituales sino por demandas de carácter social y amenazas del entorno del individuo que requieren de

capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a los problemas. De allí, que los profesionales de enfermería deben desarrollar capacidad de adaptación al entorno hospitalario. Al respecto Gestal O (2006) hace referencia a modelo de adaptación de sor callista Roy; quien propuso: como teoría de sistema de la interacción, el mismo la define:

Su nivel de adaptación y este a la vez depende de tres clases de estímulos: 1) Focales, los que enfrenta de manera inmediata. 2) Contextuales, que son todos los demás estímulos presentes. 3) Residuales, los que la persona ha experimentado tienen cuatro modos de adaptación: fisiológica, auto-concepto, desempeño de funciones, y relaciones de dependencia. (p.18)

La intervención de enfermería implica aumento, disminución o mantenimiento de los estímulos focales, contextuales, y residuales de manera que el paciente pueda enfrentarse a ellos. La importancia radica, que en su intervención, la enfermera debe estar siempre consciente de la responsabilidad activa que tiene el paciente de participar en su propia atención cuando es capaz de hacerlo. También proporciona un sistema de clasificación de los productores de tensión que suelen afectar la adaptación, así como un sistema para clasificar las valoraciones de enfermería. El objetivo del modelo es facilitar la adaptación de la persona mediante el fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento y modos de adaptación.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial ha cobrado vital importancia durante los últimos años, por considerarse tema fundamental en la salud de los trabajadores además por considerarse que sus secuelas han mostrado el incremento de las afectaciones de salud en los trabajadores. La calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería es uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la calidad de vida laboral, porque este grupo profesional ha sido identificado como uno de los que corre mayor

riesgo de una mala calidad de vida laboral, estrés laboral y burnout. Dentro de estos factores, Houtman I (2010) refiere que:

Los sistemas de turnos y la exposición a riesgos inherentes al propio trabajo, la alta responsabilidad con la seguridad del paciente, su vigilancia sostenida, el manejo de pacientes críticos y complejos y las decisiones de emergencias que asume el profesional de enfermería constituyen factores estresantes que cobran especial importancia en la actividad a la hora de desencadenar estrés.(p. 6)

Aunque las características individuales y organizacionales juegan un papel importante en el desarrollo del estrés laboral, la mayoría está de acuerdo en que este tipo de estrés resulta de la interacción entre el trabajador y las condiciones de trabajo. Los puntos de vista difieren, sin embargo, en cuanto a la importancia de las características del trabajador versus las condiciones de trabajo como las causas primarias del estrés. Estas diferencias son importantes, ya que sugieren y conducen hacia distintas medidas para prevenir las fuentes del estrés en el trabajo.

En este mismo orden de ideas, es importante considerar que las diferencias individuales del trabajador, tales como personalidad, edad, educación, experiencia y estilos de enfrentamiento, son las variables más importantes para predecir si determinadas características del trabajo podrían resultar en estrés. Estas diferencias individuales requieren de estrategias complementarias de prevención que se enfocan en el individuo y promuevan formas de enfrentamiento ante las condiciones de trabajo demandantes.

Bajo estas perspectivas, Carrasco C (2011) afirma que:

Las condiciones de trabajo estresantes están asociadas a riesgos psicosociales, trabajos con un ritmo rápido o bajo presión, falta de control sobre las cargas y procesos de trabajo, carencia de apoyo social o de colegas y/o supervisores de trabajo, horarios irregulares y ser expuesto a condiciones físicas desagradables o peligrosas (p.11).

Existen otros factores externos en el lugar de trabajo que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador que se derivan de circunstancias familiares o de la vida privada, confluyendo sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

Además se puede afirmar, que el estrés laboral está asociado al desarrollo de múltiples enfermedades, a mayores índices de accidentes laborales, ausentismo, rotación de personal entre otros, y a nivel institucional se sabe que el estrés laboral disminuye el rendimiento y la productividad. Si las situaciones de estrés se presentan en forma frecuente e intensa en el ambiente del individuo, estas manifestaciones variaran de acuerdo con la persona en la que influyen consecuencias médicas, psicológicas y conductuales. Entre otros factores de estrés señalan la ansiedad, los motivos familiares y económicos, así como el tipo de responsabilidad en el trabajo, la falta de descanso durante el desempeño del mismo.

Por otro lado, el estrés induce ansiedad, factor negativo para la salud, existen otras causas que determinan que los profesionales de enfermería quienes trabajan en unidades críticas sufren estrés, con mayor frecuencia que los que labora en un servicio a otro. Las más comunes son: las largas horas de intensos esfuerzos en un ambiente, la necesidad de adquirir y mantener destrezas técnicas y complejas, la exposición constante a intensas reacciones emocionales propias y de los familiares, el cuidado de los pacientes críticos cuyas condiciones cambiantes demandan decisiones correctas inmediatas y su rápida atención.

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. Cuando las personas experimentan estrés laboral, a

menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones. Al respecto, Slipak O (2007), expresa que:

Existen dos tipos de estrés laboral: el episódico (un despido, por ejemplo) y el crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones: ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes, estimulación lenta y monótona, condiciones laborales inadecuadas. (p. 89)

En este sentido, el estrés crónico como su significado lo demuestra es una alteración fisiopatológica que va desarrollándose con el tiempo, y bajo condiciones, que algunas pueden ser modificables por el mismo personal de Enfermería, o trabajador, si bien es conocido el incremento de enfermeras muchas de ellas, con hijos y trabajan también en el hogar. por otra parte, la naturaleza del entorno laboral ha cambiado sustancialmente durante las últimas décadas debido al desarrollo tecnológico, al incremento creciente de la población, demandas altas de los trabajos en el sector de salud y al recorte de los recursos económicos que conlleva, a que el profesional de Enfermería lleve la vida con mayor demanda para adaptarse a las condiciones del trabajo.

En este contexto el ambiente psicosocial desfavorable en el trabajo se está convirtiendo en algo muy prevalente en las formas de vida laboral modernas. La reducción del bienestar debido a la exposición a un ambiente laboral psicosocialmente desfavorable puede conllevar alto ausentismo, baja productividad, aumento de reclamaciones compensatorias, alta prevalencia de problemas psicosomáticos y afectivos, e incluso conductas agresivas, adictivas.

Socio demografía

Para tener una amplia comprensión de la dimensión socio demografía es necesario partir de la definición de la demografía, como el análisis de las comunidades humanas a partir de la estadística, el concepto procede de un vocablo griego compuesto que puede traducirse como “descripción del pueblo”. Esta disciplina estudia el tamaño, la estratificación y el desarrollo de una colectividad, desde una perspectiva cuantitativa.

Bajo esta perspectiva, Arroyo, A y Manzanera E (2007), expresan que: “Para la demografía, la población es un conjunto de personas vinculadas por nexos reproductivos que puede identificarse por particularidades culturales, sociales, geográficas, políticas o de otro tipo”. En este sentido, socio demografía se traduce como el estudio o la determinación de las características de un grupo poblacional. Así por ejemplo, cuando se realiza un censo de cualquier naturaleza la primera dimensión de análisis que generalmente se incluye es la de características socio demográfica. Esto por una razón lógica: entender cualquier actividad humana, sea social, laboral o educativa exige partir de un buen diagnóstico que identifique los principales rasgos demográficos y sociales.

En este mismo orden de ideas, Pressat, R. (2005) define la demografía como “ciencia cuyo objetivo es el estudio de las poblaciones humanas y que trata de su dimensión, estructura, evaluación y caracteres consideradas principalmente desde un punto de vista cuantitativo”. (pág. 23). En este sentido, y de acuerdo a lo que se centra el estudio, la descripción de las características socio demográficas de los Profesionales de Enfermería, parte de una premisa bastante uniforme, para la gran mayoría de los países del mundo la profesión se encuentra altamente feminizada. Generalmente este fenómeno ha sido explicado desde varias ópticas, hay quienes centran la explicación en aquellos aspectos vinculados a la existencia de vocaciones diferenciales entre géneros.

Dentro de este marco de ideas, Barrios L. y Harlen G. (2009), opina que "La edad de los profesionales tiene un efecto modulador sobre el estrés laboral, en el sentido de que a medida que se va siendo menos joven, va disminuyendo el estrés". (pág.25). Esta aseveración no es aplicable a todos los grupos de profesionales, puesto que con la edad también aumentan los compromisos, responsabilidades, doble rol, en fin a mayor edad mayor plenitud en la vida profesional, y personal pero con la edad aumenta los malestares físicos propios del proceso de envejecimiento, al comparar la demanda que requiere la Profesión de Enfermería para los cuidados y la misma dirección del y control del desempeño, estrés laboral estará presente.

En este mismo orden de ideas, las autoras antes mencionadas, afirman que:

Las mujeres padecen mayor estrés que los hombres en la mayoría de las circunstancias laborales cotidianas y las diferencias significativas son más extremas, es decir, les causan superior malestar que a los varones cuando hacen referencia a aspectos del trabajo en sí mismo y aspectos afectivos humanitarios tales como urgencia, gravedad y sufrimiento de los pacientes.(p. 12)

Las enfermeras en los lugares de trabajo experimentan y expresan problemas asociados al estrés en el lugar de trabajo con mayor frecuencia que los hombres, esto se debe quizás al doble papel que deben jugar tanto en el hogar como en el trabajo, y la dificultad para balancear éstos papeles, los papeles sociales de género y la necesidad de un papel independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales, que exige la profesión y el cambio o la adaptación de un país cada día más industrializado. También puede influir el hecho de ser mujer es más sensible al dolor que enfrenta en cada jornada de trabajo y trajinar de los pacientes.

El ser hombre o mujer, también tiene un importante efecto modulador sobre las fuentes específicas de estrés laboral. Las mujeres padecen mayor

estrés que los hombres en la mayoría de las circunstancias laborales cotidianas y las diferencias significativas son más extremas, es decir, les causan superior malestar que a los varones cuando hacen referencia a aspectos del trabajo en sí mismo y aspectos afectivo-humanitarios tales como urgencia, gravedad y sufrimiento de los pacientes.

En relación al estado civil, es importante determinar cómo esta variable influye y se relaciona con la presencia o no del estrés laboral en el Personal de Enfermería. Al respecto, Trucco M y col (2009), expresan:

La gran mayoría de profesionales, tienen a alguna persona en quién pueden confiar, o que se interesa por ellos, o que les consuela cuando están preocupados, o que está a su lado en momentos difíciles o con quién puede comportarse cómo es en realidad. (p.26)

Desde este punto de vista, es importante considerar el estado civil como característica social a estudiar en el Personal de Enfermería, estar casado o con una relación "buena" brinda seguridad desde las diferentes esferas; emocional, Psicológica y económica. Si se considera el doble rol que debe ejercer la mujer cuando trabaja, es fundamental que cuente con un familiar cercano en quien pueda confiar. De la misma forma, no podemos olvidar, el efecto negativo del estado civil en ambos casos hombre/mujer, cuando la relación no es efectiva al considerarse los conflictos entre el rol laboral y el familiar, sobrecarga de preocupaciones al sumarse las demandas laborales y familiares, acontecimientos en el ámbito familiar cuya experiencia desborda ese ámbito y alcanza el ámbito laboral generando condiciones de alta denominación para el estrés. En síntesis la esfera privada y el desempeño de la actividad laboral se influyen mutuamente, y el personal de Enfermería no está exento a los conflictos familiares que generan una relación o un matrimonio.

En relación al nivel de preparación como punto de referencia para el estudio en los factores de estrés laboral; muchos autores revisados coinciden en que el desarrollo de la carrera profesional, los reconocimientos y ascensos constituyen fuente de motivación. Cabe destacar lo expresado por Fernández López J y col (2007) Expresan que "El nivel profesional y la preparación que recibe el Personal de Enfermería permiten un mayor desarrollo de la persona, un aumento de la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas". (p.38)

En efecto, los niveles de preparación profesional, y niveles alto de motivación representan bienestar en el personal de Enfermería, en los servicios de salud la posibilidad de compatibilizar el trabajo asistencial con la investigación clínica, la superación y los reconocimientos al logro de los objetivos emitido por los gerente del departamento, constituyen también un importante estímulo para los profesionales.

Respecto a los años de servicios, y turnos de trabajo, Rodríguez Marín J (2008), expresa que: "Los años de servicios, el trabajo por turnos y trabajo nocturno, la sobrecarga de trabajo, y la exposición a riesgos y peligros son frecuentes en el medio sanitario. Además, en este entorno, la frustración relativa puede ser muy alta." (p.46). Los sentimientos de desilusión de los profesionales de enfermería, sobre todo en los primeros años de su ejercicio profesional, son el resultado de la experiencia de fracasos repetidos unidos a expectativas poco realistas, que generan la frustración y un alto nivel de tensión emocional.

Son condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones ; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaces

de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. Características que sumados a la larga trayectoria de servicios y el desgaste físico que esta profesión genera, el Personal de Enfermería que labora a nivel del área quirúrgica estará más propenso a sufrir estrés laboral.

El trabajo por turnos y trabajo nocturno es un estresor para una parte considerable de los trabajadores de horario normal, en especial para las (os) enfermera (os). Estos factores para el estudio de estrés laboral son realmente interesantes dos tipos: los factores internos (ritmos biológicos) y los externos (tiempo de trabajo). El término acuñado para abordar el tiempo de trabajo en ergonomía es cronoergonomía como la denominación que en ocasiones se a da a todos los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y en ella se incluye tanto las consideraciones sobre el trabajo, los ritmos biológicos, como los efectos sobre el desempeño: las jornadas prolongadas, la turnicidad, las rotaciones, las pausas.

Es importante señalar una relación fisiológica, con los turnos de trabajo, estrés y cuidado humano, antes, durante y después del acto quirúrgico; es decir el ritmo biológico más importante y condicionante es sin duda alguna, el ritmo circadiano (período 24 +/- 4) que controla las fases de sueño-vigilia, la temperatura corporal, la presión arterial, las secreciones hormonales, atención-concentración, por ello se puede ver que es el ritmo circadiano que condicionará todo lo referente al trabajo a turnos y especialmente el referido al trabajo nocturno.

Factores condicionantes de la institución

Al hablar de factores condicionantes en la salud lleva a referirse, al estudio de los agentes causales capaz de provocar la reducción de la salud en un huésped, el medio ambiente es el que lo modula. En este caso la salud está en constante adaptación al medio natural y socioeconómico-cultural la cual está considerada por múltiples variables y que se llaman factores determinantes o condicionantes, que bien pudieran ser positivos o negativos, para el trabajador.

De acuerdo con lo anterior, Torres P (2011) se refiere a estos como: "Factor condicionante es una variable que parece influir causalmente en otra variable, llamada efecto; aun cuando el factor condicionante no sea la única causa eficiente para el efecto, tales: biología, medio ambiente, estilo de vida y sistema de asistencia sanitario."(p.2) En efecto, estas variables están íntimamente relacionadas, con los biológicos así se toma en cuenta la herencia y el proceso celular presente en envejecimiento, en medio ambiente con contaminantes psicosocial con el ambiente de trabajo, en los centro de asistencia privados y en áreas de alto riesgo laboral como el quirófano, son determinantes a precipitar estrés laboral.

En este mismo orden de ideas, Pardo Moreno G (2010) define los factores condicionantes como la "acción y efecto de condicionar o sea de convenir una cosa con otra, hacerla depender de alguna condición, circunstancia que es precisa y necesaria para que se produzca un nuevo efecto." (p. 6) En este caso cuando se habla del estrés laboral en el Personal de salud, se infiere al estudio de las condiciones tanto personales, extra organizacionales e intra organizacionales que se encuentran en el entorno, pero que por sí solas no producen efectos puesto que necesitan de otras para producir el efecto, en este caso para el estrés se les denomina estresores. Los agentes estresores son aquellas circunstancias que se

encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés, estos pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.

En relación a los estresores extra-organizacionales Zenil E (2011), define: "son los que se plantean fuera del ámbito de la empresa; comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo" (p.3). Cuando se habla de este tipo de estresores, la referencia inmediata lleva a pensar en aquellos que aparecen fuera del ámbito del trabajo. En este punto se deben tener en cuenta la incidencia tales como las relaciones familiares, sociales, políticas o tal vez económicas del país, pero además es importante ver cómo inciden sobre los trabajadores, los cuales, sin lugar a dudas, vuelcan esta problemática en el ámbito de las organizaciones.

Si bien estudios recientes sugieren que es mayor la incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal, no se puede dejar de mencionar la interrelación existente entre el ámbito laboral y el hogar o la vida de relación social. De allí, el equilibrio que debe existir entre la vida familiar y el trabajo, la labor del Profesional de Enfermería es de alta demanda física como emocional al presentarse un desequilibrio en las demandas se generara mayor riesgo de desarrollar estrés. Algunas fuentes familiares de estrés familiar son: familia como apoyo/ familia como conflicto, el trabajo de la mujer casada, parejas de doble carrera. (Se dedican al trabajo y a la familia)

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado, así se tiene que pueden haber estresores de nivel profesional y

estresores de nivel grupal. Desde esta óptica Marcelo P (2009) se refiere a los primeros como:

Estresores nivel profesional. Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés. La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica. (p.89)

Sin duda, estas condiciones genera en los Profesionales de Enfermería sentimientos de desilusión, sobre todo en los primeros años de su ejercicio profesional, cuando egresa con altas expectativas de superación y aceptación en el campo laboral, estos son el resultado de expectativas poco realistas, que generan la frustración y un alto nivel de tensión emocional. Por otro lado, la atención a un número elevado de pacientes, de cuidados individualizados y exigentes como la instrumentación ante el acto quirúrgico en tiempos cortos, con exceso de responsabilidad, gran cantidad de personal, con diferentes niveles jerárquicos genera efectos negativos, y agotamiento emocional.

Todo profesional de Enfermería busca las posibilidades de carrera profesional, condiciones organizacionales del trabajo, estatus laboral (nivel y seguridad en el empleo más retribución), estatus social y relaciones sociales (apoyo social), y el estatus de salud. Ese conjunto de «realidades» implican el conjunto de oportunidades que pueden permitir a la persona satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y auto experiencia positiva, promocionando su desarrollo como ser humano; y eso condiciona finalmente su evaluación de su propia vida laboral.

Es importante destacar los apuntes de Rodríguez Marín J y col (2008) cuando menciona otras condiciones relacionadas a estresores de nivel profesional, referido al estrés de Rol:

Presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre las demandas que plantean el desempeño de un rol y la capacidad personal para responder con éxito a esas demandas, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes. (p.125).

Si bien se ha mencionado que hay una relación entre edad, años de servicios y la aparición de estrés laboral, se puede afirmar que la mayoría de los profesionales de enfermería en sus inicios al campo laboral desarrollan este tipo de estrés, que en cierto grado por la corta edad y expectativas de ver la vida, en muchos no se acentúa, sin embargo la poca madurez en el ejercicio hacen que entren en conflicto.

En este aspecto es fundamental la actuación de los gerentes y supervisores de enfermería con sus acciones educativas, deben generar conductas y actitudes asertivas en el personal que recién ingresa. El autor antes mencionado menciona algunos conflictos que generan estrés: (a) Conflicto de rol: Se plantean demandas o exigencias contradictorias o se establecen limitaciones incompatibles respecto a la conducta de la persona focal, (b) Sobrecarga de rol: Se da una insuficiencia de los recursos que se ponen a disposición de la persona focal y que impiden satisfacer las exigencias del rol; (c) Incompetencia de rol: El individuo experimenta una fuerte presión como consecuencia de expectativas y demandas excesivas para sus capacidades actuales.

Sin duda, los conflictos analizados ponen de manifiesto que en las unidades de atención de pacientes críticos, el personal supervisor de enfermería exige mayor demanda de productividad, exigencias que muchas veces no se compensa con el esfuerzo mental y físico que pone en práctica los profesionales de Enfermería, para responder a las demandas del usuario y a las exigencias de este; por otro lado es muy común que se genere un conflicto por sobre carga de rol, ya que a nivel institucional de las entidades

públicas los recursos humanos y materiales son escasos, el no poder satisfacer las necesidades humanas del paciente de manera oportuna casi siempre es una fuente de estrés.

En otro orden de ideas, Ayala Mogollón, M (2012) describe los estresores de nivel grupal como: "Falta de cohesión, presiones de grupo, clima grupal y conflicto grupal. Uno de los elementos más importantes del entorno social del trabajo es el grupo de trabajo" (p.56). En efecto, la falta de cohesión es una de las características que resulta estresante para las personas. Las presiones de grupo ante la no conformidad de uno de sus miembros resultan un estresor importante para éste. Estas presiones resultan estresantes si con ellas se trata de reducir y cambiar, o incluso suprimir, valores y creencias relevantes para el individuo. El clima del equipo de trabajo; es otro estresor relevante para los miembros del grupo, no es lo mismo un equipo con confianza y sensación de compañerismo que uno, en el que continuamente se está pensando en cuál es la intención oculta del que le habla.

En relación al conflicto, es un fenómeno frecuente en los grupos de trabajo y sus consecuencias no son siempre, ni todas, de carácter negativo. El conflicto cumple funciones positivas porque estimula la búsqueda de mejores soluciones a los problemas, aumenta la motivación, impulsa a buscar mejores formas de funcionamiento.

Existen otros factores estresores vinculados con la presión por la productividad, condiciones desfavorables en el ambiente organizacional, carencia de entrenamiento y de orientación, relación abusiva entre los supervisores y los subordinados, falta de control sobre las tareas y ciclos de trabajo ininterrumpidos, que le imponen al trabajador la obligación de enfrentar una alta demanda. Si el individuo cuenta con bajas defensas en relación con las situaciones ligadas a los factores estresores, se desencadenará el estrés ocupacional. En este caso, cuanto mayor sea la

demanda y menor el control del trabajador, más probable será que se desencadene el estrés.

Manifestaciones físicas y psicológicas de Estrés laboral en los (as) Enfermeros (as)

El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo humano y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. Entonces se inicia con manifestaciones físicas y psicológicas; algunos ejemplos son los olvidos (incipientes problemas de memoria, alteraciones en el ánimo, nerviosismo y falta de concentración, en las mujeres puede producir cambios hormonales importantes como dolores en abdominales inferiores, entre otros síntomas. Al respecto, Sidelski D (2011) explica las manifestaciones físicas del estrés:

El organismo justamente se activa para lograr mejorar las posibilidades de resultar exitoso en un combate o una huida física: para lograrlo, el organismo activa sus sistemas nervioso y endocrino los cuales mediante la liberación de neurotransmisores y hormonas generan una activación de diferentes sistemas del organismo relacionados con un incremento en la efectividad básicamente para un combate o una huida físicas. (p. 10)

En este sentido se produce la combinación de ambas físicas y psicológicas, es así como la activación del organismo es una reacción que busca generar una respuesta rápida, intensa y limitada en el tiempo, con el objeto de resultar exitoso básicamente en el plano biofísico. Dicha activación, para resultar biológicamente viable no puede extenderse en el tiempo por tiempo indefinido; si el organismo no resuelve con éxito en un período determinado, la activación finaliza de todos modos en un estado de

extenuación por agotamiento, en estos puntos aparecen los síntomas de estrés laboral, donde el profesional de enfermería debe estar atento antes los cambios biofisiológicos de su cuerpo. En este mismo orden de ideas, Méndez, (2007) sostiene:

Cuando se enfrenta a una situación estresante, el organismo responde aumentando la producción de ciertas hormonas, como el cortisol y la adrenalina, secretadas por la glándula suprarrenal. Estas hormonas dan lugar a modificaciones en el ritmo cardíaco, la presión sanguínea, el metabolismo y la actividad física, ya que su objetivo es mejorar las condiciones físicas generales.(s/p)

La capacidad de adaptación a la agresión desempeña un papel positivo cuando el estrés no es muy importante, pero la situación cambia cuando el estrés es muy intenso o se prolonga. Cuando las reacciones físicas del organismo alcanzan un determinado estado frente al estrés, anulan la capacidad de reaccionar positivamente. El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que afecta a la sociedad en general, se ha convertido en un problema de salud pública debido a que no sólo perjudica a los profesionales de Enfermería, al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales. Los efectos del estrés varían según los individuos, la sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas.

De igual manera, Cruz Siauchó, V y col (2008), expresa:

Los síntomas pueden resumirse en dos categorías: síntomas fisiológicos y psicológicos. Los primero comprenden cambios en el metabolismo, ritmo cardíaco, presión arterial, ritmo respiratorio, etc. mientras que los segundos abarcan insatisfacción del empleado, cambios en la productividad, ausentismo, cambios en los hábitos alimenticios. (p.35).

Sin embargo, no todas las personas reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y tendrá signos estimulantes que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo. Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden afectar su salud.

De allí que cuando aparecen manifestaciones a nivel de las diferentes esferas del Profesional, es evidente que el estrés laboral está generando una fase de alarma, que avisa la enfermedad subsecuente. Cabe mencionar lo expresado por Houtman K y col. (2011),

Se presentan una serie de reacciones, que pueden incluir: respuestas fisiológicas (por ejemplo, aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del "estrés" tales como adrenalina y cortisol), respuestas emocionales (por ejemplo, sentirse nervioso o irritado), respuestas cognitivas (por ejemplo, reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria), y reacciones conductuales. (p. 36)

El impacto de situaciones estresantes sobre el bienestar físico y mental del individuo puede ser substancial o extremo como es el caso de padecer arritmias cardiacas. Los cambios conductuales que pueden presentarse por el aumento de los niveles de estrés abarcan estados de nerviosismo, decaimiento corporal, tensión física y problemas cardiacos. Es por ello que el problema del estrés laboral es serio, si se toma en cuenta que este padecimiento inicia de forma silenciosa y progresiva, que en muchas

ocasiones el profesional no se da cuenta sino hasta sentir que se “quema”. En este aspecto, es importante que las instituciones de salud deban desarrollar planes o políticas para cuidar la salud de sus profesionales.

De la misma manera, Fernández López A y col (2006), expresa que: “Es conocido que el estrés conduce a una mayor activación del sistema nervioso autónomo, a una alteración del estado fisiológico en los sistemas corporales y, finalmente, a lesiones estructurales de órganos diana como corazón, vasos sanguíneos, cerebro, intestino. (p. 78). De esta manera se comprende el mecanismo que activa el cuerpo humano, esta se considera una respuesta automática del organismo ante cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual el organismo se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generen como consecuencia de la nueva situación. Este sistema de respuesta fisiológica se manifiesta como: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, entre otras manifestaciones.

En relación a las manifestaciones psicológicas del estrés laboral, Sidelski D (2011) expresa que se manifiesta como: “Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, comportamiento paranoides o agresivos hacia los clientes, compañeros y la propia familia”. En efecto, la repercusión psicológica que produce esta patología en los Profesionales de Enfermería crea sentimientos de inoperancia a tal grado que la frustración es descargada al entorno, con el nefasto resultado de una adecuada atención y mala calidad de los cuidados.

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos emplear sistemas innovadores que eliminan el roce jerárquico, que establezcan condiciones laborales óptimas para el desarrollo de la misma, que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

Así mismo, Fonseca Y (2011) describe algunas manifestaciones psicológicas o a nivel cognitivo: "Sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control" (p. 32). En otras palabras, la aparición de síntomas psíquicos en los profesionales de Enfermería tiene también una prevalencia visible en este proceso pues alteran sus recursos psicológicos para resolver las diversas situaciones de la vida, entre tantos mencionaremos la ansiedad, cambios en los estados de ánimo que pueden ir desde la apatía hasta un estado eufórico (humor depresivo) que no permite el buen desempeño de los cuidados, preocupación excesiva por los problemas de la organización, inseguridad a la hora de tomar decisiones importantes, miedo, intranquilidad que interfiere en la concentración de la tarea, entre otros.

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la

dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

Bases Legales

El marco legal que sustenta el presente estudio está amparado por Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependiente. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p. 86)

En efecto, el estado garantizara además de oportunidades de trabajo, los medios necesarios para que los profesionales de Enfermería tengan pleno desarrollo de la profesión, vida digna y ambiente laboral favorable para el autodesarrollo. De igual forma, el ambiente físico de trabajo debe ser óptimo de seguridad e higiene agradable.

Cabe destacar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Capítulo I. Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras. Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.

2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

De Igual Manera, El capítulo V de la higiene, la seguridad y la ergonomía, establece Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo en su Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental.

Definición de Términos Básicos

Edad Es el tiempo transcurrido expresado en años a partir del nacimiento de un individuo.

Sexo Es la condición que diferencia la identidad femenina del masculino.

Estado Civil Es la situación del individuo determinado por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.

Nivel de preparación o grado académico, titulación académica o título académico, es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios. Sin embargo, esta denominación suele utilizarse para denominar más concretamente a las distinciones de rango universitario, que también se denominan titulación superior o titulación universitaria

Carga Horaria se refiere al número de horas diarias para la cual ha sido contratado el individuo para trabajar en una empresa.

Años de Servicio es el tiempo expresado en años que el individuo lleva trabajando en la empresa

Turno de trabajo son las alternativas para el cumplimiento del horario de trabajo que tiene el individuo dentro de la empresa.

Tensión Muscular El tono muscular, también conocido como tensión muscular residual o tono, es la contracción parcial, pasiva y continua de los músculos. Hay trastornos físicos que pueden hacer que haya un tono muscular anormalmente bajo (hipotonía) o anormalmente alto (hipertonía).

Sudoración Es un proceso que también se denomina transpiración, es la liberación de un líquido salado por parte de las glándulas sudoríparas del cuerpo. El sudor se presenta comúnmente debajo de los brazos, en los pies y en las palmas de las manos.

Miedo Sensación de angustia provocada por la presencia de un peligro real o imaginario. Sentimiento de desconfianza que impulsa a creer que ocurrirá un hecho contrario a lo que se desea

El humor depresivo Es un estado de ánimo impregnado de una negrura pesimista alimentada por la desesperanza o congoja con un halo de tristeza, que se organiza en torno a un núcleo integrado por el dolor moral o dolor por vivir. Carece el humor depresivo de una motivación o referencia concreta y es insensible al consuelo.

Ansiedad Es una respuesta emocional o conjunto de respuestas que engloba: aspectos subjetivos o cognitivos de carácter displacentero, aspectos corporales o fisiológicos caracterizados por un alto grado de activación del sistema periférico, aspectos observables o motores que suelen implicar comportamientos poco ajustados y escasamente adaptativos.

Enojo Sentimiento que una persona experimenta cuando se siente contrariada o perjudicada por otra o por una cosa, también significa movimiento del ánimo que, como resultado de algo que nos contraría o perjudica, nos dispone contra una persona o cosa.

Operacionalización de la variable:

Factores que predisponen el estrés laboral del Personal de Enfermería.

Definición Conceptual: Lazarus y Folkman (citado por <http://www.anecipn.org/.../> 2012): "Estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y físicos, y pone en peligro su bienestar Así como también denota que los estresores o estímulos amenazantes se encuentran en el ambiente laboral".(s/p).

Definición Operacional: Se refiere a los diferentes aspectos internos o externos que pueden condicionar o predisponer el estrés laboral en el personal de Enfermería que están directamente relacionados con la socio demografía de la enfermera (o), elementos de la institución laboral y por el conjunto de manifestaciones físicas y psicológicas que se observan en el personal de Enfermería.

Cuadro N° 1 Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Factores que predisponen el estrés laboral del Personal de Enfermería que labora en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira	Factores Socio demográficos	-Edad	1	Cuestionario con preguntas de selección y tipo Lickert dirigido a los profesionales de enfermería del área quirúrgica
		-Sexo	2	
		-Estado Civil	3	
		-Nivel de preparación	4	
		-Años de servicio	5	
		-Turno de trabajo	6	
	Factores condicionantes de la institución.	-Doble jornada laboral	7	
		-Reconocimiento laboral	8	
		-Satisfacción laboral	9	
		-Exceso de trabajo	10	
		-Trabajo en equipo	11	
		-Relaciones laborales	12	
	Manifestaciones Físicas y Psicológicas	-Taquicardia	13	
		-Hipertensión arterial	14	
		-Tensión muscular	15	
		-Sudoración	16	
		-Miedo	17	
		-Mal humor	18	
		-Ansiedad	19	
		- Enojo	20	

Fuente: Domador y Escalante (2015)

CAPITULO III

MARCO METODOLÒGICO

Tipo de estudio

El presente estudio se enmarca dentro del paradigma Cuantitativo, a través de un estudio descriptivo, con diseño de campo, de corte transversal en el tiempo. Para Pineda y Otros (2005) Los estudios cuantitativos, son los que. "Utilizan la lógica numérica y cuantificable, donde se miden valores, estadísticamente." (p.138). Así este estudio se medirán el número de enfermeras(os) que presenta estrés laboral en el área quirúrgica y sus manifestaciones clínicas.

De tal manera, se apoya en un estudio descriptivo, según Tamayo, M. (2005) "Son los que determinan como es la situación de la variable dentro del entorno investigativo."(p.236) En este estudio se describirán los factores que predisponen el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el área Quirúrgica de la Policlínica Táchira.

Diseño de la Investigación

De igual manera, este estudio se enmarca en un diseño de Campo porque los datos se recogerán directamente de la realidad; tal como acota Balestrini (2004) "Cuando los datos se recogen directamente de la realidad donde ocurren los hechos"(p.143) es decir directamente donde labora el personal de enfermería involucrado en el estudio, el cual labora en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira.

Asimismo, se maneja un diseño temporal transversal, es decir que se tomaran datos directamente en el mismo momento que se está haciendo la investigación, para Pineda y otros (2005) "Los diseños transversales son aquellos que aportan información del presente, que van a documentar una investigación en el presente, haciendo un alto en el tiempo" (p.106) en este caso para esta investigación el diseño en el tiempo es transversal porque se aplicará una encuesta al personal que se encuentra laborando en esas áreas en el mismo momento que se está realizando la investigación, es decir durante el II semestre del año 2015.

Población y muestra

La población es el universo o totalidad de sujetos, objetos o hechos, con las mismas características metodológicas de estudio, según Tamayo y Tamayo (2006) "El universo o totalidad de la población está dada por el todo de elementos a investigar que guarden las mismas características de estudio" (p.239), Es decir que estará conformada por todo el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica en los cuatro turnos; los cuales constituyen 17 profesionales, de tal manera, es considerada una población muestral, pues se tomaran en cuenta a todo el personal de enfermería que allí labora.

Por ello, Hernández, Fernández y Baptista (2006) señalan que la muestra censal es aquella que: "Utiliza la población completa, ya que el estudio lo requiere, donde sus elementos están delimitados o son claramente identificables" (p.76) de tal manera que la población se convierte en muestral, puesto que toda será parte de la muestra, en este caso todo los enfermeros y enfermeras de los cuatro turnos, que laboran por el área quirúrgica, es decir los 17 profesionales de Enfermería que laboran en los cuatro turnos; por lo tanto no se utiliza ninguna técnica de muestreo.

La técnica e instrumento de recolección de información

En cuanto a la técnica e instrumentos de recolección de datos, Sabino C. (2006) señala: "las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener la información. Son ejemplos de técnicas la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido". (P. 53). Es así que se utilizará la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario estructurado en dos partes, la parte I medirá los factores sociodemográficos con seis (6) preguntas de selección y la Parte II para medir los factores condicionantes y manifestaciones físicas y psicológicas del estrés laboral; con 14 preguntas cerradas tipo Lickert de tres alternativas de respuesta (siempre, algunas veces, nunca) el cual será aplicado al personal de enfermería que labora por el área quirúrgica del mencionado centro de salud privado.

Validación del Instrumento

Es necesario cerciorarse que el instrumento de recolección de datos este bien elaborado, para evitar errores en la recogida de la información, por tanto se utiliza la validación, que definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006) "Es una consulta con investigadores expertos o familiarizados con la variable para verificar la pertinencia con los objetivos y que mida lo que interesa medir" (p.251) La validación del instrumento de recolección de datos se realizará a través del juicio de tres expertos, los cuales revisaran el instrumento, verificando pertinencia de las preguntas con los objetivos, su redacción, claridad y sencillez; realizando las sugerencias necesarias, que serán acatadas antes de recolectar los datos.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad y la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recogida de

datos. En palabras de Pérez (2012), "si el instrumento o instrumentos reúnen estos requisitos habrá cierta garantía de los resultados obtenidos en un determinado estudio y, por lo tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza" (p.75). En este caso la confiabilidad se realizará a través de una Prueba Piloto que se realizará a personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la Clínica la Trinidad, luego los resultados serán sometidos a una doble matriz de confiabilidad con fórmulas estadísticas Alfa de Crombach, cuyos resultados deben dar lo más cerca a uno (1) para que sea altamente confiable.

Procedimiento para recolectar la información

1. En primer lugar, se debe notificar por escrito a la dirección del la Policlínica Táchira, para lograr su aval y permisología necesaria.
2. Comunicar por escrito a las jefaturas médicas y de enfermería del área quirúrgica seleccionada.
3. Informar al personal de enfermería de las áreas seleccionadas para ganar su confianza y lograr su participación espontanea en la recogida de los datos.

Análisis e interpretación de los datos

La información recolectada, se tabulara y codificara manualmente, para luego ser presentada en tablas y gráficos de distribución de frecuencia relativa y absolutas, de acuerdo con los objetivos de la investigación, con su respectivo análisis cuantitativo, de donde resultaran las conclusiones y recomendaciones correspondientes de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Al codificar y tabular los datos recolectados, serán presentados en tablas de frecuencias relativas (f_1) y absolutas (%) y en gráficos de porcentajes para una mejor ilustración de los objetivos planteados, con el fin de determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira durante el II semestre del año 2015.

Cuadro N° 2 Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral

Edad	f1	%	Sexo	f1	%	Estado civil	f1	%
20-25años	04	24	Masculino	07	41	Casada(o)	04	24
26-31años	03	18	Femenino	10	59	Soltera(o)	06	35
32-37años	03	18				Unión libre	04	24
38-43años	03	18				Separada(o)	02	12
44 y más años	04	24				Viuda(o)	01	06

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del área quirúrgica Policlínica Táchira II semestre del año 2015.

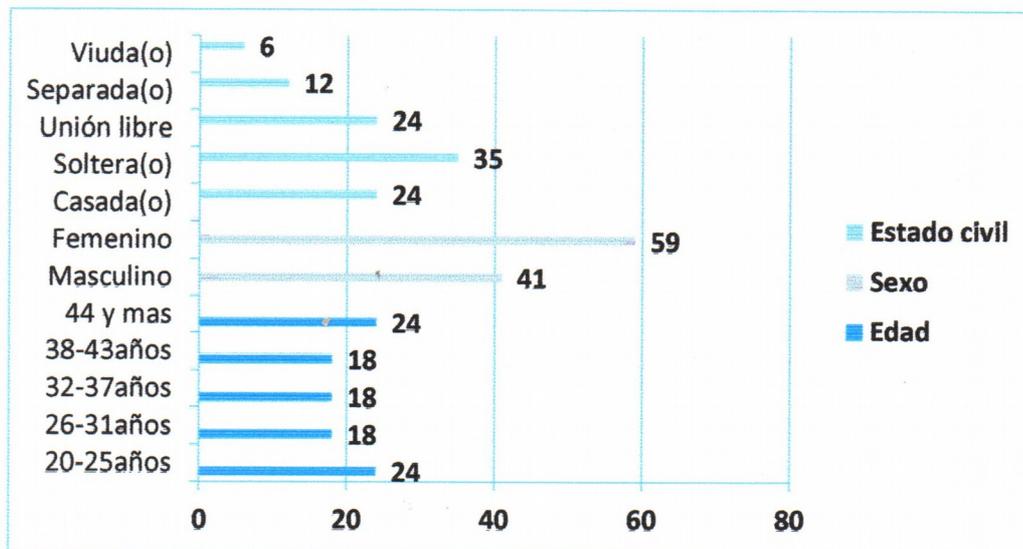


Gráfico N° 1 Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral

Fuente: Datos extraídos del cuadro N° 2

Entre los datos sociodemográficos que pueden predisponer el estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira, se encontró que el 24% de los encuestados tienen una edad que oscila entre los 20 y 25 años y entre los 44 y más años; de igual manera el 18% tienen una edad promedio para los rubros 26-31 años, 32-37 años y 38-43 años respectivamente. Por otro lado, el sexo con mayor significancia fue para el femenino con el 59% y el masculino con el 41%; en cuanto al estado civil, el 24% de los profesionales de enfermería son casados y viven en unión libre, el 35% son solteros.

Cuadro N° 3 Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral

Nivel académico	f1	%	Años laborales	f1	%	Turno laboral	f1	%
TSU	04	24	1-3años	05	28	7am/1pm	06	35
Licenciada(o)	10	58	4-7años	04	24	1pm/7pm	05	30
Especialista	03	18	8-11años	02	12	7pm/7am	06	35
Magister	00	00	12-15años	02	12			
			16 y más	04	24			

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del área quirúrgica Policlínica Táchira II semestre del año 2015.

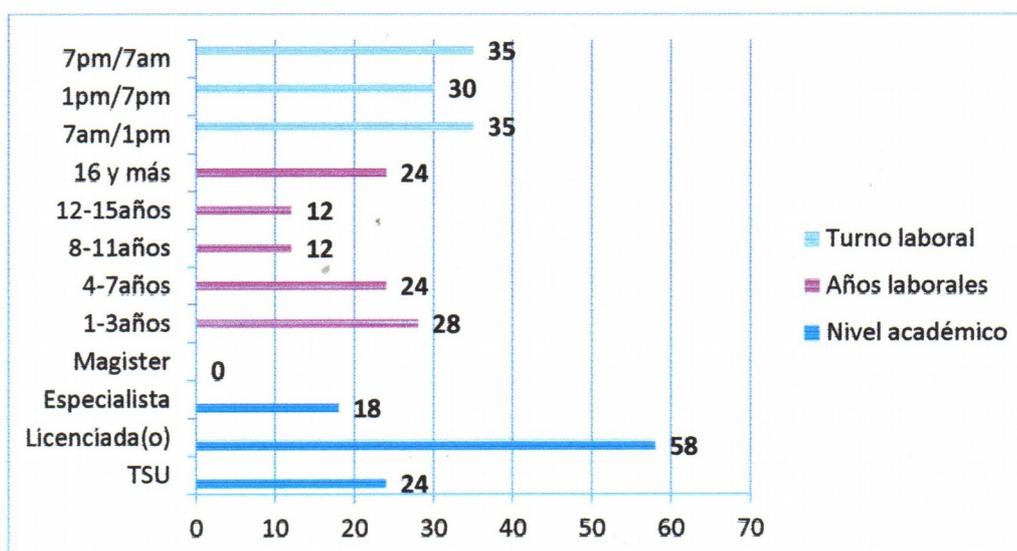


Gráfico N° 2 Factores sociodemográficos que predisponen el estrés laboral

Fuente: Datos extraídos del cuadro N° 3

Continuando con los factores sociodemográficos, con respecto al nivel académico se evidenció que el 24% eran Técnicos superiores universitarios, el 58% licenciadas(os) y el 18% tenían maestrías; por otro lado los años de servicio laborales, en un 28% tenían de 1 a 3 años laborando, el 24% tenían de 4 a 7 años, el 12% tenían de 8 a 11 años y 12 a 15 años respectivamente y el 24% tenía más de 16 años de servicio laboral; donde se encontró que los turnos laborales, correspondientes al de, 7am/1pm laboraban el 35%, en el turno de 1pm/7pm el 30% y en turno nocturno de 7pm/7am otro 35%.

Cuadro N° 4

Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral

Indicadores	Siempre		Algunas veces		Nunca	
	f1	%	f1	%	f1	%
Doble jornada laboral	04	24	06	35	07	41
Reconocimiento de logros	03	18	07	41	06	35
Satisfacción laboral	13	76	04	24	00	00

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del área quirúrgica Policlínica Táchira II semestre del año 2015.

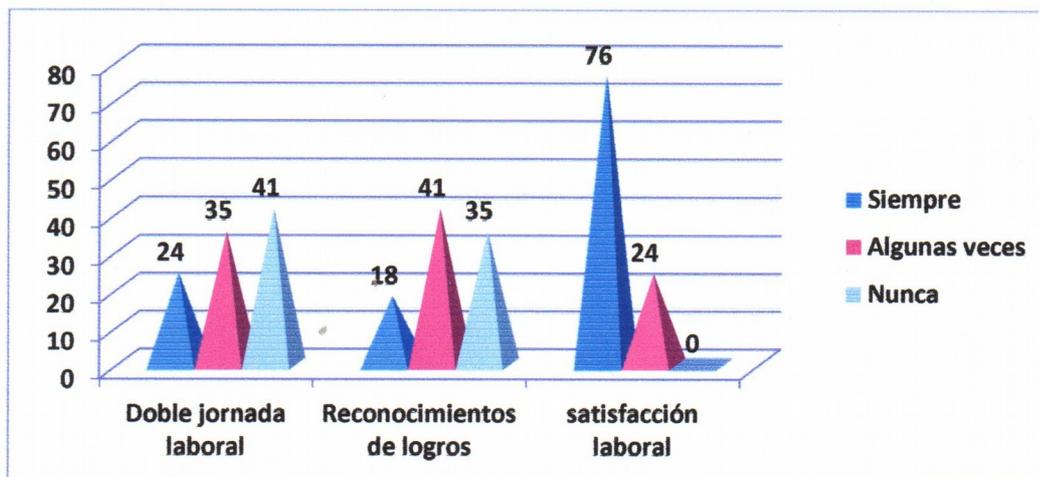


Gráfico N° 3 Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral

Fuente: Datos extraídos del cuadro N° 4

Los factores condicionantes de la Institución y del mismo trabajo reveló que el 24% del personal encuestado acostumbra doblar su turno laboral siempre, el 35% algunas veces lo dobla y el 41% nunca acostumbra doblar su turno. Por otro lado, el 18% argumenta que siempre le han reconocidos sus logros laborales en la Institución, aunque el 41% refiere que algunas veces han recibido reconocimientos y el 35% manifiesta que nunca ha sucedido esto con ellos. Además, el 76% de los profesionales encuestados siempre han encontrado satisfactorio su desempeño por el área quirúrgica y el 24% agrega que algunas veces lo encuentran satisfactorio.

Cuadro N° 5

Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral

Indicadores	Siempre		Algunas veces		Nunca	
	f1	%	f1	%	f1	%
Exceso de trabajo	06	35	07	41	04	24
Trabajo en equipo	11	65	06	35	00	00
Relaciones laborales	13	76	03	18	01	06

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del área quirúrgica Policlínica Táchira II semestre del año 2015.

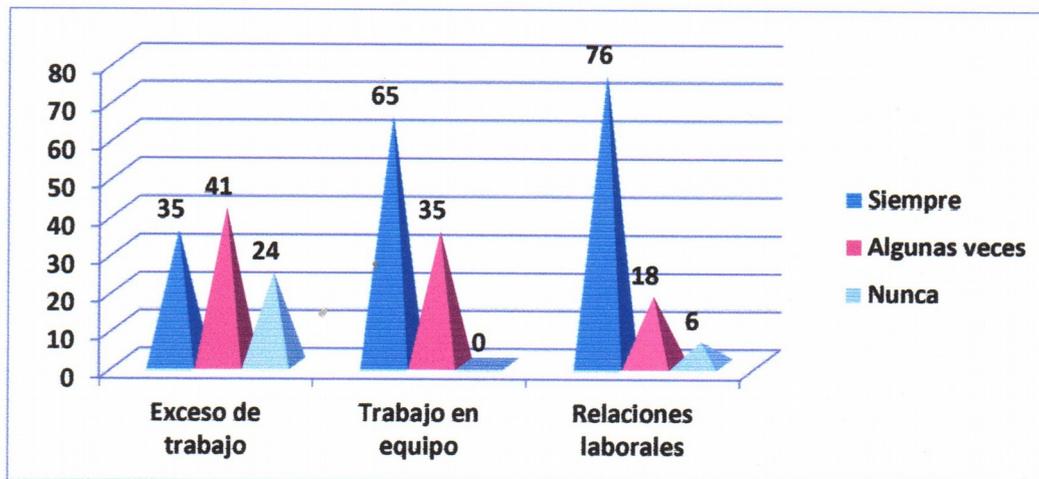


Gráfico N° 4 Factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral

Fuente: Datos extraídos del cuadro N° 5

Continuando con los factores condicionantes de la Institución que generan estrés laboral al personal de enfermería que labora en el área quirúrgica, se encontró que el 35% de los encuestados manifestaron que la labor por el área quirúrgica siempre es excesiva, el 41% agrega que algunas veces y el 24% coincide que nunca es tan excesivo el trabajo por esa área. Por otro lado, el 65% argumenta que en el área quirúrgica siempre se trabaja en equipo y el 35% agrega que algunas veces se logra trabajar así; además, el 76% de los encuestados refieren que las relaciones laborales con los compañeros de trabajo siempre resultan amenas y el 18% agrega que algunas veces son de esta manera.

Cuadro N° 6
Manifestaciones físicas del estrés laboral

Indicadores	Siempre		Algunas veces		Nunca	
	f1	%	f1	%	f1	%
Taquicardia	03	18	01	06	13	76
Hipertensión	01	06	04	24	12	71
Tensión muscular	01	06	09	53	07	41
Diaforesis	00	00	07	41	10	59

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del área quirúrgica Policlínica Táchira II semestre del año 2015.

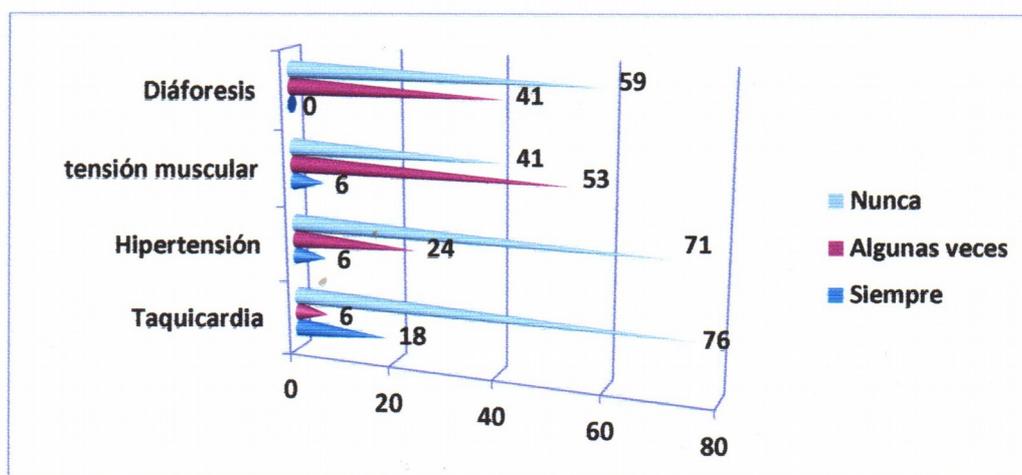


Gráfico N° 5 Manifestaciones físicas del estrés laboral

Fuente: Datos extraídos del cuadro N° 6

En las manifestaciones físicas que presenta el personal de enfermería del área quirúrgica relacionada con el estrés, se encontró que solo el 18% han presentado taquicardia durante la jornada laboral y el 76% nunca ha presentado esta manifestación física; además, el 24% algunas veces han presentado cifras tensionales altas, en su trabajo, aunque el 71% nunca la ha presentado. Por otro lado, el 53% algunas veces han sentido tensión muscular al terminar la jornada laboral y el 41% nunca ha sentido tensión muscular; asimismo, el 41% algunas veces frecuentan diaforesis durante la jornada laboral y el 59% manifiesta que nunca han sentido esta manifestación física de estrés.

Cuadro N° 7
Manifestaciones psicológicas del estrés laboral

Indicadores	Siempre		Algunas veces		Nunca	
	f1	%	f1	%	f1	%
Miedo	02	12	10	59	05	29
Mal humor	00	00	06	35	11	65
Ansiedad	01	06	08	47	08	47
Enojo	00	00	05	29	12	71

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del área quirúrgica Policlínica Táchira II semestre del año 2015.

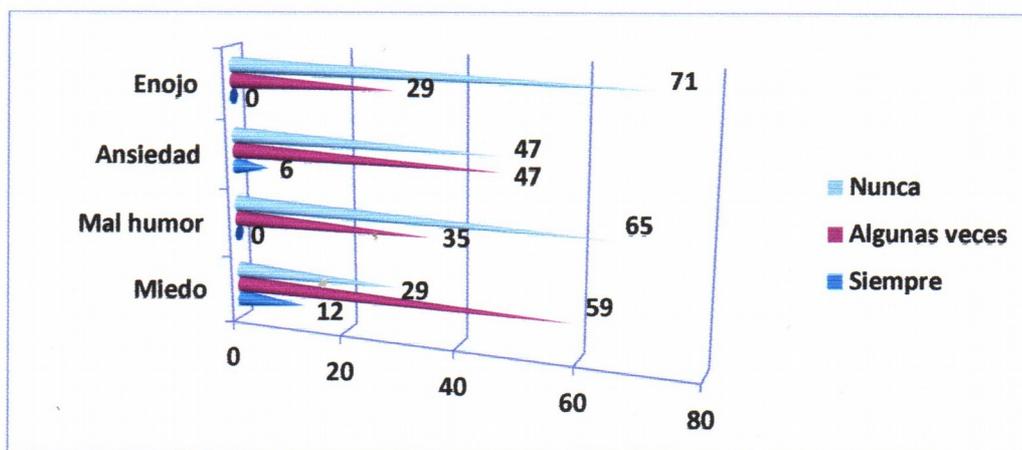


Gráfico N° 6 Manifestaciones psicológicas del estrés laboral

Fuente: Datos extraídos del cuadro N° 7

Entre las manifestaciones psicológicas que presenta el personal de enfermería del área quirúrgica relacionadas con el estrés laboral, se encontró que el 59% de los encuestados señalaron que algunas veces durante algún procedimiento quirúrgico de enfermería han sentido temor por equivocarse, aunque el 29% refirieron que nunca han sentido miedo en el acto quirúrgico. Por otra parte, el 35% argumenta que algunas veces se han sentido irritables y malhumorados en su trabajo y el 65% agrega que nunca les ha pasado esta situación; además, el 47% indica que algunas veces han sentido ansiedad por el trabajo que les espera al llegar al área quirúrgica y el otro 47% refieren que nunca han sentido ansiedad al llegar al trabajo; finalmente,

el 29% de las enfermeras(os) argumentan que algunas veces demuestran enojo cuando le solicitan realizar otra actividad adicional, a la que ya tiene en el área quirúrgica, aunque el 71% agrega que nunca se enojan por ello.

CONCLUSIONES

Después de ilustrados y analizados los resultados de la investigación, se llega a las siguientes conclusiones, dando respuesta a los objetivos planteados.

Los factores sociodemográficos del personal de enfermería del área quirúrgica de la Policlínica Táchira, que pueden predisponer el estrés laboral, se encontró que la mayoría del personal tiene una edad promedio de 30 a 40 años, es decir una edad totalmente activa y productiva laboralmente, de sexo femenino, solteros, con nivel académico de licenciados en enfermería, donde tienen un promedio de servicios laborales de 5 a 15 años, los cuales laboran en turno diurno de 7am/1pm y de 7pm/7am. Situación sociodemográfica, que solo puede ser generadora de estrés ya que son turnos de mayor auge de pacientes por las cirugía selectivas y las emergencias, además el turno nocturno siempre es un factor generador de estrés, por las horas de sueño y descanso que gastan en el trabajo.

Los factores condicionantes de la Institución o del mismo clima organizacional que pueden ser generados de estrés laboral, se encontró que algunos profesionales hacen doble turno, la ausencia de reconocimiento al logro, el exceso de trabajo propio del área quirúrgica; así como las relaciones laborales con los compañeros de trabajo solo algunas veces son amenas.

Las manifestaciones físicas que han presentado los profesionales de enfermería que laboran en el área quirúrgica relacionada con el estrés laboral, se encontraron aunque en una minoría que han presentado taquicardia, algunas veces han presentado cifras tensionales elevadas y tensión muscular al terminar la jornada laboral y diaforesis. De lo que se

concluye que pueden ser manifestaciones físicas propias del estrés laboral, ya que este personal es relativamente joven y tiene poco tiempo laborando.

Las manifestaciones psicológicas que han presentado los profesionales de enfermería que se relacionan con el estrés, se encontró que algunas veces han sentido temor durante el acto quirúrgico por equivocarse en el algún procedimiento de enfermería, han sentido su temperamento irritable y malhumor en el trabajo, así como han sentido ansiedad al llegar al trabajo y una minoría ha demostrado enojo cuando le solicitan realizar cualquier actividad extra de sus propias actividades del área quirúrgica.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones anteriores, es necesario sugerir las siguientes estrategias, con el fin de solucionar la problemática encontrada.

Es importante, dar a conocer los resultados de esta investigación al personal de enfermería que labora en esta área, ya que deben en primer lugar evidenciar que existen rasgos físicos y psicológicos de estrés laboral que interfiere en su trabajo y en su estado de salud integral; para que así busquen la manera de liberar estas tensiones laborales y agotamiento físico, de manera particular; ya que no pueden dejar su trabajo o solicitar cambio de área; sin embargo deben concientizarse, que la higiene mental es fundamental para mantenerse y conservarse saludable.

Se debe hacer un llamado de reflexión, al personal de enfermería, principalmente el que labora por áreas restringidas y alto riesgo laboral como los quirófanos; ya que actualmente el personal joven realiza dobles jornadas laborales, en la misma institución y en otros centros de salud, contribuyendo con ello a agravar los síntomas del estrés laboral y afectar su salud. Se debe recordar que se gasta más dinero y es más difícil recuperar la salud afectada por el estrés y el desgaste profesional; que participar en actividades recreativas y saludables en familia y con grupos de amigos de una manera sana y prudente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arroyo, A., E. Manzanera, Y A. Pascual -Eds.- (2007), **Estadísticas demográficas y sociales**. Difusión estadística. Jaén: Universidad de Jaén.
- Ayala Mogollón, María Lorena (2012) **Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno en el Ecuador**, en el Hospital del INNFA de Conocoto, en el centro Médico Universitario. Quito, en CEMOPLAF-Ambato y en el hospital Metropolitano-Quito, durante el período mayo – diciembre 2012. Tesis Salud ocupacional.
- Azócar, Marian Br. Betancourt, Yanireth (2011) **Estrés Laboral en el Personal** de la Unidad Oncológica del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá, (HUAPA) Cumaná, Estado Sucre. AÑO 2011. Trabajo de grado. Gestión de recursos humanos.
- Barrios L., Harlen G Carvajal, Diana C. (2009) **Estrés en el Personal de Enfermería del Área Emergencia Adultos**, en el "Hospital Ruíz y Páez", Ciudad Bolívar – Edo Bolívar Autor: Universidad de Oriente.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta oficial N° 1315**. Editorial Distribuidora.
- Cruz Siauchó, V; Vargas Salamanca, J. **Manifestaciones físicas y riesgo psicosocial que presentan las enfermeras del hospital san José de Sogamoso y su relación con el estrés intralaboral**. Biblioteca Las casas 2008; Disponible en <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0 090hp>.
- Fernández López J. A, J Siegrist, A Rödel, R Hernández-Mejía **El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?** Atención Primaria. 2007; 31:52
- Fonseca Morante Yosamne (2011) **El Estrés Psicológico y sus Principales Formas de Expresión en el Ámbito Laboral**. Sindicato de Enfermería de España. (SATSE)

- Gestal O. (2006.) Modulo. **Riesgo del trabajo del Personal sanitario.** Escuela Experimental de Enfermería. Facultad de Medicina.UCV. Caracas.
- Houtman Irene Karin Jettinghoff (2010) **Serie protección de la salud de los trabajadores** No. 6 TNO Work and Employment Polarisavenue. AS Hoofddorp.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en **Gaceta Oficial número 38.236**, de fecha 26 de julio de 2005.
- Rodríguez Marín J Neipp MC. (2008) **Manual de Psicología Social de la Salud.** 3.Casas J, Repullo JR, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Rev. Admin Sanit. 2008; 23:143-60.
- Torres Ortega Paola. (2011) **Factores condicionantes de la salud** Int. www.slideshare.net/.../factores-condicionantes-de-la-salud .
- Pardo Moreno G JL, Engel Gómez, S (2010) **Factores condicionantes de salud en población Médico de Familia.** Centro de Salud Ángela Uriarte. Área 1 de Atención Primaria de Madrid. España.
- Pressat, R. Leguina, J. (2005) **El análisis demográfico.** Madrid: FCE. 2005. (6^{ta}. edición). Fundamentos de demografía. Siglo XXI. Madrid
- Sanabria Vera Charles, Liliana Rojas González **Caracterización del Estrés en Trabajadores** de un Hospital Infantil Universitario, Como Estrategia Para Evaluar la Competitividad Organizacional. 2013. trabajo de grado.
- Stauroula Le. O. M.S. (2004). **La organización del Trabajo y el Estrés,** Serie. Protección de la Salud de los trabajadores. Núm. 3
- Slipak Oscar **Estrés laboral.** Rev. Peruana Enf. v.3 n.1 Lima 26.08.2007

Trucco Marcelo B, Paulina Valenzuela AI, Daniela Trucco. **Estrés ocupacional en personal de salud.** Rev. Med. Chile. 2009 127 (12).

Zuluaga García, María Helena **Calidad de vida laboral en profesionales de la salud.** Departamento de Psicología de la Salud, Universidad Miguel Hernández, Elche, Alicante, España

Zenil Enrique (2011) **Estrés laboral y las características individuales.** Artículo del Universal. pp. 3.

Fuentes Electrónicas.

ANECIPN www.anecipn.org/.../ Microsoft Word. (2012) Estrés laboral en enfermería: hacia un lugar de trabajo.

Stresslabora.blogspot.com/2011/04/estresores.html Carrasco Celina (2011). El Estrés Laboral: Estresores

Sexovidawww.sexovida.com/psiquiatria/manifestacionesManifestaciones del estrés por el Dr. Daniel Sidelski. (2012). Manifestaciones del estrés. salud.doctissimo.es » Enfermedades psicológicas y psicosomáticas.

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A

Instrumento de recolección de datos

ANEXO B

Validación del Instrumento

ANEXO C

Confiabilidad del Instrumento

ANEXO D

Carta de permisología de la Institución

Cuestionario dirigido a los Profesionales de Enfermería área Quirúrgica

PARTE I

Datos sociodemográficos

1. Su edad está comprendida entre:
20-25años ___ 26-31años ___ 32-37años ___ 38-43años ___ 44 y más años ___
2. Marque el sexo que te identifica: Masculino ___ Femenino ___
3. Su estado civil actual es:
Casada(o) ___ Soltera(o) ___ Unión Libre ___ Separada(o) ___ Viuda(o) ___
4. Su nivel Académico actual es:
Técnico Superior ___ Licenciatura ___ Especialista ___ Magister ___
5. Sus años de servicio laboral como enfermera(o) oscilan entre:
1-3años ___ 4-7años ___ 8-11años ___ 12-15años ___ 16 y más años ___
6. Su turno laboral actual es:
7am-1pm ___ 1pm-7pm ___ 7pm-7am (par) ___ 7pm-7am (impar) ___

PARTE II

MARQUE CON UNA (X) LA OPCIÓN QUE CONSIDERE SEA SU OPINIÓN
S=Siempre; AV= Algunas veces; N= Nunca

N°	ITEMS	S	AV	N
7	Es su costumbre doblar el turno laboral.			
8	Le reconocen los logros obtenidos en la Institución donde labora.			
9	Encuentra satisfactorio su desempeño en el área quirúrgica.			
10	La labor por el área quirúrgica le resulta excesiva.			
11	En el área quirúrgica se labora en equipo.			
12	Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo resultan amenas.			
13	Durante la jornada laboral ha presentado taquicardia por preocupaciones del mismo trabajo.			
14	Ha presentado cifras tensionales altas estando laborando por el área quirúrgica.			
15	Ha sentido manifestaciones de tensión muscular al terminar la jornada de trabajo.			
16	Presenta diaforesis frecuentemente durante la jornada laboral.			
17	Durante algún procedimiento quirúrgico de enfermería ha sentido temor por equivocarse.			
18	Su temperamento se torna irritable y malhumorado en el trabajo.			
19	Al llegar al área quirúrgica siente cierta ansiedad por el trabajo que le espera.			
20	Demuestra enojo, cuando le solicitan realizar otra actividad adicional, a la que ya tiene en el área quirúrgica.			



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL RÓMULO GALLEGOS
AULA MOVIL-TÁCHIRA

CERTIFICACION DE VALIDACION

Yo, Lucidia Cárdenas titular de la Cedula de Identidad N° 4001865. En mi carácter de experto en: Enfermería, certifico que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos del TEG titulado: **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA**. Que están desarrollando los TSU: Domador P. Andrey M. C.I.N.-11.493.152 y Escalante G. Elsy M. C.I.N.-12.233.005. En la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos; el cual a mi criterio reúne todas las condiciones de validación.

En San Cristóbal, a los 20 días del mes de abril del año 2015

Firma: Lucidia Cárdenas

C.I. N° 4001865

Fecha: 20/4/2015

Lucidia Cárdenas Vivas
Enfermería
C.I. N° 4.001.865
MAT 1843

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Se le agradece marque con una (X) el criterio por ítems, que más se ajusta a su opinión y al lado agregue observaciones si es necesario. Cabe destacar que el Instrumento es una encuesta dirigida a los profesionales de Enfermería del área Quirúrgica Policlínica Táchira.

Ítems	Redacción			Pertinencia con los propósitos		Observaciones
	Clara	Confusa	Ambigua	SI	NO	
1	✓			✓		
2	✓			✓		
3	✓			✓		
4	✓			✓		
5	✓			✓		
6	✓			✓		
7	✓			✓		
8	✓			✓		
9	✓			✓		
10	✓			✓		
11	✓			✓		
12	✓			✓		
13	✓			✓		
14	✓			✓		
15	✓			✓		
16	✓			✓		
17	✓			✓		
18	✓			✓		
19	✓			✓		
20	✓			✓		

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR: Cárdenas Lucidia.

POSTGRADOS Y ESPECIALIDADES: _____

AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADO CON EL

CONTENIDO: 25 ; EN METODOLOGÍA: 20.

LUGARES DONDE EJERCE: U.N.E.R.G

FIRMA: [Firma] C.I. 4001865 FECHA: 20/5/2015.
 Licda. en Enfermería
 C.I. 4.001.865
 MAT 1843



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL RÓMULO GALLEGOS
AULA MOVIL-TÁCHIRA

CERTIFICACION DE VALIDACION

Yo, Glady's Zulay Ochoa C. titular de la Cedula de Identidad N°. 9235063. En mi carácter de experto en: Metodología, certifico que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos del TEG titulado: **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA**. Que están desarrollando los TSU: Domador P. Andrey M. C.I.N.-11.493.152 y Escalante G. Elsy M. C.I.N.-12.233.005. En la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos; el cual a mi criterio reúne todas las condiciones de validación.

En San Cristóbal, a los 15 días del mes de abril del año 2015

Firma: [Firma manuscrita]
C.I. N°. 9235063
Fecha: 15/04/2015

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Se le agradece marque con una (X) el criterio por ítems, que más se ajusta a su opinión y al lado agregue observaciones si es necesario. Cabe destacar que el Instrumento es una encuesta dirigida a los profesionales de Enfermería del área Quirúrgica Policlínica Táchira.

Ítems	Redacción			Pertinencia con los propósitos		Observaciones
	Clara	Confusa	Ambigua	SI	NO	
1	✓			✓		
2	✓			✓		
3	✓			✓		
4	✓			✓		
5	✓			✓		
6	✓			✓		
7	✓			✓		
8	✓			✓		
9	✓			✓		
10	✓			✓		
11	✓			✓		
12	✓			✓		
13					✓	
14					✓	
15					✓	
16					✓	
17	✓					
18					✓	
19	✓			✓		completar Redacción
20					✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR: Dolma DeC Elady's Julay
 POSTGRADOS Y ESPECIALIDADES: Terapia / Investigación Educativa
 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADO CON EL
 CONTENIDO: 25 ; EN METODOLOGÍA: 15
 LUGARES DONDE EJERCE: UNERTE - Aula Móvil San Cristóbal

FIRMA:  C.I. 9235063 FECHA: 15-05-2015

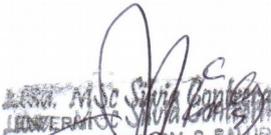


REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL RÓMULO GALLEGOS
AULA MOVIL-TÁCHIRA

CERTIFICACION DE VALIDACION

Yo, Leda Silvia Contreras titular de la Cedula de Identidad N°. 5641970. En mi carácter de experto en: ENFERMERÍA, certifico que he revisado y corregido el instrumento de recolección de datos del TEG titulado: **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA**. Que están desarrollando los TSU: Domador P. Andrey M. C.I.N.-11.493.152 y Escalante G. Elsy M. C.I.N.-12.233.005. En la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos; el cual a mi criterio reúne todas las condiciones de validación.

En San Cristóbal, a los 11 días del mes de abril del año 2015


Leda Silvia Contreras
ENFERMERA COM. S. SALUD
M.D.P. 6183
C.I. N.º. 5641970
Fecha: 11/05/2015

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Se le agradece marque con una (X) el criterio por ítems, que más se ajusta a su opinión y al lado agregue observaciones si es necesario. Cabe destacar que el Instrumento es una encuesta dirigida a los profesionales de Enfermería del área Quirúrgica Policlínica Táchira.

Ítems	Redacción			Pertinencia con los propósitos		Observaciones
	Clara	Confusa	Ambigua	SI	NO	
1	X			X		
2	X			X		
3	X			X		
4	X			X		
5	X			X		
6	X			X		
7	X			X		
8	X			X		
9	X			X		
10	X			X		
11	X			X		
12	X			X		
13	X			X		
14	X			X		
15	X			X		
16	X			X		
17	X			X		
18	X			X		
19	X			X		
20	X			X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR: Contreras Silvia A.
 POSTGRADOS Y ESPECIALIDADES: Magister Administración S. Salud.
 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADO CON EL
 CONTENIDO: 15 Años; EN METODOLOGÍA: 15 años
 LUGARES DONDE EJERCE: Universidad Experimental Andrés Bello

LORA: MSc Silvia Contreras
 ENFERMERÍA Y ADM. S. SALUD
 FIRMA: [Firma] M.S.D. 5641920 C.I. 5641920 FECHA: 11/05/2015

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Se procedió a aplicar la fórmula estadística Alfa de Crombach, a la prueba piloto realizada a 10 sujetos muestrales con las mismas características de la muestra de la investigación, aplicándole el instrumento con preguntas dicotómicas con alternativas de respuesta Siempre, Algunas veces, Nunca, con el objetivo de determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería que labora en el área quirúrgica de la Policlínica Táchira de San Cristóbal Estado Táchira.

La Prueba piloto se le realizó a cinco Enfermeras del área Quirúrgica de la Unidad Médica San Sebastián, en San Cristóbal Estado Táchira. Aplicada y recogida la información, se aplicó las fórmulas estadísticas, se calculó los resultados por medio de una matriz de doble entrada, donde se determinó la varianza entre los aciertos y los fracasos a la que se aplicó la fórmula siguiente:

$$a = \frac{N}{N} 1 - \frac{s1}{S2}$$

N= Numero de ítems del instrumento

S1 = Sumatoria de las varianzas de los ítems

S2 = Sumatoria de los puntajes totales

La confiabilidad arrojada por los instrumentos fue: **0,90** demostrando **Muy alta Confiabilidad**, por tanto puede ser aplicado el instrumento a la muestra original.



Lic. Marco Medina
C.I N° 14.985.846
Estadista Contable



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
"ROMULO GALLEGOS"
AULA MÓVIL SAN CRISTÓBAL- TÁCHIRA

San Cristóbal, 20 de abril del 2015

Ciudadano:
Lcda. Diany Laguado
Coordinadora Adjunta de Enfermería del área quirúrgica
Policlínica Táchira.
Presente.

Nos dirigimos a usted en la oportunidad de saludarle, deseándole éxitos en las funciones que tan dignamente desempeña en la Coordinación de Enfermería del área quirúrgica de esta Institución. La misma tiene como finalidad solicitar ante su despacho la autorización y aval para realizar una encuesta a los profesionales de Enfermería del área de los cuatro turnos, los cuales fueron seleccionados como muestra en el estudio; la misma estará enfocada en nuestro trabajo de grado que se titula: **FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA QUIRÚRGICA DE LA POLICLÍNICA TÁCHIRA**. El cual se está realizando como requisito parcial para obtener el Título de Licenciados en Enfermería, en la ilustre Universidad Nacional Experimental "Rómulo Gallegos" en dicha encuesta se realizaran preguntas únicamente relacionadas con el tema, además guardaran la confidencialidad del caso y el anonimato del encuestado.

Agradecemos de antemano la atención prestada y en espera de una positiva respuesta, se suscriben.

Msc. *Sofía Peralta*
Lcda. Enfermería - Metodología
Orientadora de la Conducta
Cst. 5.877.465
Sofía Peralta
Licda. Sofía Peralta
TUTORA

Atentamente:

Lucidia Cárdenas Vivas
Lcda. Enfermería
Cst. 1.765
Lucidia Cárdenas
Licda. Lucidia Cárdenas
COORDINADORA

Andrey
TACHIRA HOSPITALIZACIÓN S.A.
C.I. N° 11.493.152
POLICLÍNICA
11.111.251
AREA QUIRÚRGICA

Elsy Escalante
Escalante Elsy
C.I. N°.-12.233.005