

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

**ESTRÉS LABORAL QUE PRESENTA EL PERSONAL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA  
CÁMARA HIPOBÁRICA DEL SERVICIO DE SANIDAD  
AERONAUTICA DE LA AVIACIÓN MILITAR  
VENEZOLANA.**

*(Trabajo especial de grado presentado como requisito parcial para optar al Título de  
Licenciado en Enfermería)*

**AUTORES:**

TSU BEATRIZ C. OJEDA M.  
CI: 5.974.378

TSU JUAN B. GONZÁLEZ C.  
CI: 7.083.369

**TUTOR:**

CNEL (AVB) DR. ANTONIO CASTRO

Caracas, Noviembre 2.007

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERIA

**ESTRÉS LABORAL QUE PRESENTA EL PERSONAL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA  
CÁMARA HIPOBÁRICA DEL SERVICIO DE SANIDAD  
AERONAUTICA DE LA AVIACIÓN MILITAR  
VENEZOLANA.**

**AUTORES:**

TSU BEATRIZ C. OJEDA M.  
CI: 5.974.378

TSU JUAN B. GONZÁLEZ C.  
CI: 7.083.369

**TUTOR:**

CNEL (AVB) DR. ANTONIO CASTRO

Caracas, Noviembre 2007

## INDICE GENERAL

	<b>Pp.</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	i
<b>Agradecimiento</b> .....	ii
<b>Índice General</b> .....	iii
<b>Lista de Cuadros</b> .....	v
<b>Lista de Gráficos</b> .....	viii
<b>Resumen</b> .....	x
<b>Introducción</b> .....	1
<b>CAPITULO I EL PROBLEMA</b> .....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
General.....	7
Específicos.....	7
Justificación de la Investigación.....	7
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b> .....	9
Antecedentes de la Investigación.....	9
Reseña Histórica.....	12
Bases Teóricas.....	13
Bases Legales.....	25
Sistema de Variables.....	26
Definición de Términos .....	29
<b>CAPITULO III MARCO METODOLOGICO</b> .....	31
Tipo de Investigación.....	31
Diseño de la Investigación.....	31
Población y Muestra.....	32
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	32
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	33
Procedimientos.....	34
Técnica de Análisis de Datos.....	35

<b>CAPITULO IV</b>	<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.</b>	<b>37</b>
<b>CAPITULO V</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
	Conclusiones.....	53
	Recomendaciones.....	53
	<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>55</b>
	<b>Anexos.....</b>	<b>60</b>

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

**ESTRÉS LABORAL QUE PRESENTA EL PERSONAL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN LA CÁMARA HIPOBARICA DEL SERVICIO  
DE SANIDAD AERONÁUTICA**

**Autores:**

Beatriz C. Ojeda M

Juan B. González C.

**Tutor:**

Cnel(AVB)Antonio Castro

**RESUMEN**

La Investigación que se presenta a continuación esta enmarcada en el área de la Salud Ocupacional y tiene por título Estrés Laboral que presenta el Personal Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar Venezolana. De allí, que su objetivo principal es determinar el Estrés Laboral en el Personal Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica. El estudio se apoya en una Investigación de Campo de tipo descriptivo y complementada con una Investigación Transversal. Para el desarrollo de la misma se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por catorce (14) preguntas de tipo dicotómicas, aplicada a una muestra de catorce (14) Profesionales de Enfermería que trabajan con la Cámara Hipobárica y representan el 100% de la población, analizándose así los resultados en forma cuantitativa, a través del análisis de porcentajes representados gráficamente en diagramas sectoriales. Los resultados permitieron establecer como conclusión que existen factores que están generando estrés en el Personal de Enfermería, lo que conllevó a proponer recomendaciones que permitan disminuir o controlar el estrés laboral en los Profesionales de Enfermería.

**Descriptor:** Estrés Laboral, Profesionales de Enfermería, Cámara Hipobárica.

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a Dios Todopoderoso por habernos dado la vida y permitido encontrarlo en todo nuestro camino.

A nuestros padres, que nos han enseñado los más nobles valores del ser humano y que inspiran en nosotros, la más profunda admiración.

A nuestros hijos, por ser los mayores motivos de vida, lucha y superación.

A nuestros esposos, quienes han guiado nuestros pasos, inspirado nuestros deseos y creído en nosotros.

A nuestro tutor Cnel.(AVB) Dr. Antonio Castro S., quien con su paciencia y dedicación supo guiar nuestros pasos en la vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero hacer llegar nuestro más profundo agradecimiento a los Profesores, quienes de una otra manera han orientado y guiado con sus conocimientos este trabajo de investigación..

Debo particular gratitud y reconocimiento a nuestro tutor Cnel (AVB) Dr. Antonio Castro S., quien profesionalmente y con mucho afecto nos alentó y dio luces en esta investigación, convirtiendo cada hora de trabajo en una fuente de creatividad e ingenio.

A nuestros compañeros de estudio, quienes con su entusiasmo y espíritu nos brindaron la fuerza necesaria para seguir adelante.

Al Servicio de Sanidad Aeronáutica y en especial al Departamento de Entrenamiento Fisiológico, cuyo apoyo y valiosa colaboración fue incondicional en la realización y culminación de esta investigación.

A la Escuela de Enfermería, por habernos proporcionado los conocimientos necesarios para la realización de esta investigación.

Muchas gracias a todos.

## LISTA DE CUADROS

CUADRO	Pp.
1. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre la Satisfacción Laboral que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	38
2. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre las Relaciones Interpersonales que existen entre compañeros en la Cámara Hipobárica .....	39
3. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre la Carga Física y/o Mental que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica .....	40
4. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre el Ambiente Laboral donde trabaja el Personal de Enfermería .....	41
5. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre la Sensación de Cansancio que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	42
6. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre el Descanso del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	43

7. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre la Desmotivación que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	44
8. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre el futuro desde el punto de vista laboral.....	45
9. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre los Cambios de Humor que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica Cambios de Humor.....	46
10. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas relacionado con la Toma de Decisiones del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica .....	47
11. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre los Cambios Alimenticios del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica .....	48
12. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas relacionado con el Esparcimiento del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	49
13. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas relacionado con la Familia del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	50

14. Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre el Desarrollo de Estrategias para disminuir el estrés laboral que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....50

**LISTA DE GRÁFICOS**

<b>GRÁFICO</b>	<b>Pp.</b>
1. Representación Gráfica de las respuestas sobre la Satisfacción Laboral que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	38
2. Representación Gráfica de las respuestas sobre las Relaciones Interpersonales que existen entre compañeros en la Cámara Hipobárica.....	39
3. Representación Gráfica de las respuestas sobre la Carga Física y/o Mental que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica .....	40
4. Representación Gráfica de las respuestas sobre el Ambiente Laboral donde trabaja el Personal de Enfermería.....	41
5. Representación Gráfica de las respuestas sobre la Sensación de Cansancio que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	42
6. Representación Gráfica de las respuestas sobre el Descanso del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	43
7. Representación Gráfica de las respuestas sobre la Desmotivación que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	44

8. Representación Gráfica de las respuestas sobre el futuro desde el punto de vista laboral.....	45
9. Representación Gráfica de las respuestas sobre los Cambios de Humor que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica .....	46
10. Representación Gráfica de las respuestas relacionado con la Toma de Decisiones del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica .....	47
11. Representación Gráfica de las respuestas sobre los Cambios Alimenticios del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	48
12. Representación Gráfica de las respuestas relacionado con el Esparcimiento del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	49
13. Representación Gráfica de las respuestas relacionado con la Familia del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	50
14. Representación Gráfica de las respuestas sobre el Desarrollo de Estrategias para disminuir el estrés laboral que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.....	51

## INTRODUCCIÓN

El ser humano en distintos ámbitos de su vida, se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés, donde una de las fuentes más importantes está relacionada con el desarrollo de su trabajo, muchos indicadores señalan que el nivel de estrés relacionado con el trabajo se está convirtiendo en un problema de salud pública de importantes proporciones en todas las sociedades a escala mundial. A partir de esto, se han realizado estudios relacionados con el estrés que ayuden a mitigar las pérdidas económicas y los efectos negativos a la cual está sometida la sociedad

Actualmente, el hombre se enfrenta a más y mayores problemas tanto psicológicos, físicos y económicos. Debido a esto él se ha visto en la necesidad de adaptarse a las distintas situaciones que se le presenten para estar a la par con ellos mismos y a su vez estar altamente capacitados para poder y saber enfrentar cualquier situación negativa que se le pueda presentar.

Dentro del campo de la salud las situaciones generadoras de estrés laboral son regularmente frecuentes, al observar el desenvolvimiento de una Unidad como lo es La Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar Bolivariana, podemos captar la presencia de factores estresantes que afectan al Profesional de Enfermería. Como por ejemplo: la diferencia en los niveles de presión atmosférica que se ve sometido el personal que labora en dicha cámara genera situaciones que pueden acarrear una serie de síntomas que pueden ser fisiológicos, psicológicos o de conducta.

Una investigación que tome en cuenta los factores anteriormente señalados en el ambiente laboral del Departamento de Entrenamiento Fisiológico del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar Bolivariana tiene un carácter inédito en Venezuela. En este sentido, se abordará su estudio considerando aspectos teóricos y

conceptuales, utilizando como antecedentes algunos trabajos relacionados con el estrés que aqueja a este importante grupo de profesionales pertenecientes al sector salud.

En atención a lo anterior, el propósito de esta investigación fue la de determinar el estrés laboral que presenta el Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica de La Aviación Militar Bolivariana.

En este sentido, el trabajo de investigación fue estructurado en cinco (5) capítulos que muestran en forma clara y sencilla el proceso investigativo.

El Capítulo I, se refiere al planteamiento del problema, la justificación de la investigación, los objetivos de la investigación.

El Capítulo II, comprende el marco teórico en donde se esbozan los antecedentes de la investigación, la reseña histórica del Servicio de Sanidad Aeronáutica y la Unidad de Entrenamiento Fisiológico, las bases teóricas, legales, el marco conceptual y operacionalización de la variable.

El Capítulo III, denominado Marco Metodológico está conformado por la metodología adoptada, tipo de investigación, población, muestra, técnicas de recolección de datos y los procedimientos que se siguieron para el tratamiento de la información, validez del instrumento.

El Capítulo IV, Se representan, analizan e interpretan los resultados obtenidos a través de la investigación de campo.

Por último, el Capítulo V, en el se representa el conjunto de conclusiones y recomendaciones que resultaron de esta investigación. Finalmente, se colocan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes de acuerdo a la investigación.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema.**

De acuerdo a estudios realizados por investigadores, el porcentaje de individuos con estrés, representa un 80% en los Países industrializados y en las grandes ciudades cosmopolitas. Este índice tan elevado va en ascenso, ya que los factores que ocasionan esta conducta y su adaptación, están relacionados en su totalidad al modo de vida, cultura, alimentación, clima, ambiente, situación económica, social y laboral en que se encuentra el individuo. Canales (2000).

De manera, que los efectos del estrés laboral son sumamente perjudiciales, a tal punto que se podrían convertir en la mayoría de los países industrializados e incluso subdesarrollados, en un problema de salud pública, ya que son miles de personas que se encuentran afectadas con este mal.

De la misma manera que el resto de los Países, Venezuela como País Latinoamericano, se encuentra sumergida en una etapa trascendental de su desarrollo, en relación con la situación política, económica y social que está viviendo, ya que coloca al venezolano en un escenario constante de estrés, afectando significativamente su equilibrio físico y mental. A menudo, el medio exige a los individuos, respuestas que generalmente están por encima de su capacidad adaptativa generando estrés.

En tal sentido, se puede definir el estrés como una respuesta integral del organismo, incluyendo componentes intelectuales, emocionales y fisiológicos, en los niveles conscientes o inconscientes, que será producida para que el individuo se

adapte o se ajuste a los estímulos amenazantes, variando en su intensidad. Mayer (1998).

Es decir, que el proceso de interacción que el individuo mantiene entre su parte interna y el medio ambiente que lo rodea, debe proporcionar un equilibrio dinámico, por lo que es de vital importancia, que el estrés sea tratado cuidadosamente antes de que se convierta en una amenaza para la salud del individuo.

Partiendo de ese concepto, el Profesional de Enfermería, debe proporcionar una atención integral y de calidad, de acuerdo a las exigencias actuales, igualmente debe poseer criterios de responsabilidad, dedicación y otras habilidades para enfrentar los agentes estresantes, de manera que se sienta a gusto en el ambiente donde se desempeña, sin que corra el riesgo de sufrir alteraciones físicas, psicológicas y de conducta. Por esta razón, el Profesional de Enfermería que atiende a los tripulantes pertenecientes a la Aviación Militar Bolivariana que asisten al entrenamiento en la Cámara Hipobárica, deben estar en óptimas condiciones, de tal manera, que le permita afrontar cualquier agente estresante que este amenazando su integridad física y mental.

Es importante destacar, que algunos profesionales presentan o manifiestan más estrés que otros. Dentro de este contexto, el Estado Aragua no escapa de esta realidad pues el Profesional de Enfermería está sometido a un constante Estrés Laboral trayendo como consecuencia en la mayoría de los casos envejecimiento precoz, depresión, baja autoestima, insatisfacción laboral, ausentismo laboral y la posibilidad de contraer enfermedades. Así mismo, la Unidad de Entrenamiento Fisiológico no escapa a esta problemática, pues su Profesional de Enfermería, está constantemente sometido a estrés, debido a las funciones y actividades que ellos cumplen, ya que son los responsables de la operatividad y funcionamiento de la Unidad, durante el entrenamiento al Personal de Tripulantes de la Aviación y demás componentes de la Fuerza Armada Nacional.

La Unidad de Entrenamiento Fisiológico, tiene como Misión, “Capacitar a los tripulantes pertenecientes a la Aviación Militar para prevenir, reconocer, afrontar y superar con éxito, los efectos que ejerce en el organismo las actividades de vuelo”, para ello, utiliza equipos con avance tecnológico a nivel mundial, tales como: Silla de Barany, Entrenador de Silla de Eyección, Cámara de Gran Altura y Descompresión Rápida (cámara hipobárica), Entrenador de Supervivencia en Agua, Desorientadores Espaciales y un Entrenador de Visión Nocturna, entre otros.

Partiendo de esto tenemos, que la Cámara hipobárica es un simulador de vuelos, en donde se trabaja con cambios de presión atmosférica en su interior, que durante las jornadas, simulan vuelos de 35 a 45 mil pies de altura, en donde el adiestramiento práctico es asistido por dos (02) Profesionales de Enfermería, cuya función es lograr que los alumnos puedan conocer, detectar, entender y aprender los riesgos que pueden ser originados por la actividad aérea y los efectos que tienen estos sobre el organismo.

El vuelo en la Cámara, dura aproximadamente 1:40 minutos, durante este periodo de tiempo el Profesional de Enfermería, debe supervisar que los equipos de oxígeno que tienen colocado los alumnos estén funcionando adecuadamente, a la vez cuidar la respiración, para así evitar la hiperventilación de los alumnos y de ellos mismos. A lo largo del entrenamiento, pueden presentarse problemas múltiples que pueden ser de orden fisiológico o mecánicos, propios de la cámara. Por esta razón, el Profesional de Enfermería debe mantenerse en una constante actitud de vigilancia, para prevenir cualquier situación de riesgo, las cuales son generadoras de estrés.

Además, los dos (02) Profesionales de Enfermería que estén participando en el entrenamiento dentro de la cámara deben controlar a dieciocho (18) alumnos al mismo tiempo, enseñarles a respirar con la máscara de oxígeno a presión, además, tratar de evitar cualquier situación que implique angustia, ya que esta sensación de no manejarse bien originaría graves problemas dentro de la Cámara. Otro elemento

importante que el Profesional de Enfermería toma en cuenta cuando ingresa a la Cámara Hipobárica, son los antecedentes de accidentes ocurridos dentro de la misma llamados Bens y Chokes, que representan los problemas más frecuentes durante y después de un vuelo. También es de hacer notar, que los estados emocionales del Profesional de Enfermería influyen significativamente a la hora de realizar una maniobra, por que pueden ser causa de distracciones que originen alguna situación de riesgo o peligro.

La Unidad de entrenamiento, es un Departamento complejo, en donde se trabaja con personas que se van a entrenar fisiológicamente, utilizando equipos que ocasionan en el Profesional de Enfermería (Instructores) y en los Tripulantes (Alumnos), cierto grado de estrés debido a las situaciones que allí experimentan, como son: cambios de presión atmosférica, situaciones de riesgos que se producen cuando se realiza el entrenamiento de escape del helicóptero o aeronave sumergida en el agua, las gravedades a que se someten al producirse la expulsión en la Silla de Eyección, entre otros. Por esto, el Profesional de Enfermería debe mantenerse en constante vigilancia durante el entrenamiento, debido a la gran responsabilidad que tiene, ya que está trabajando con seres humanos; cualquier error, podría conllevar a situaciones peligrosas con el personal de alumnos, e inclusive, la pérdida de la vida. Por tal motivo, el Profesional de Enfermería debe estar en óptimas condiciones (físicas y mentales), para afrontar cualquier situación anormal que se le presente.

En atención al problema planteado se formulan las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los factores que están generando estrés al Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica?
- ¿Cómo se podría disminuir el estrés en el Profesional de Enfermería?

Para dar respuesta a estas interrogantes, se propone como posible alternativa de solución al problema planteado, primero, determinar los factores que están generando

estrés en el Profesional de Enfermería, para luego desarrollar una serie de estrategias que permitan disminuir los efectos del estrés en el personal.

### **Objetivos de la Investigación.**

#### **Objetivo General.**

Determinar el Estrés Laboral que presenta el Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica.

#### **Objetivos Específicos.**

- Detectar los eventos que están ocasionando estrés al Profesional de Enfermería.
- Identificar los síntomas del Estrés Laboral que presenta el Profesional de Enfermería.

### **Justificación de la Investigación.**

Desde que Seyle (1956) propuso hace más de medio siglo su teoría de que las enfermedades se relacionan con el estrés, como causa común; sus ideas se han ido confirmando, ya que con el tiempo se ha evidenciado que el estrés provoca enfermedades físicas, preocupación y angustia, que pueden desembocar en trastornos psíquicos, desordenes familiares y sociales, entre otros.

Por consiguiente, el estrés representa algo inquietante y altamente perjudicial, que no se puede considerar al principio como una enfermedad, sino como la respuesta, tanto física como mental, a las adaptaciones y ajustes del ser humano a los diversos acontecimientos. Esta respuesta al principio puede ser natural, pero si se transforma en una situación prolongada e intensa, es muy posible que desencadene en serios problemas físicos, mentales y de conducta.

De allí, que el propósito de esta investigación, consiste en determinar los eventos que afectan al Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica, para así disminuir los síntomas del Estrés Laboral al que están expuestos.

De manera, que esta investigación es importante ya que el Estrés es tan perjudicial, que sus efectos pueden ir más lejos, y ser los detonantes de enfermedades, incluso hasta el suicidio.

Por consiguiente, la relevancia desde el punto de vista teórico consiste en proporcionar una serie de informaciones al Profesional de Enfermería, para así minimizar el Estrés Laboral al que están expuestos, y su relevancia desde el punto de vista práctico es que ofrece alternativas para solucionar un problema planteado a mediano plazo.

Dentro de este contexto, esta investigación ofrece beneficios, en primer lugar, al Profesional de Enfermería, porque cumplirá sus funciones con un margen de seguridad física y mental, en segundo lugar, a los tripulantes que se encuentran en adiestramiento porque se garantizará un entrenamiento óptimo mediante los conocimientos impartidos por el Profesional de Enfermería, y en tercer lugar, al Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación, porque en la medida que cuente con un personal altamente capacitado, ofrecerá mejores servicios y tendrá una proyección mayor hacia la comunidad Nacional e Internacional.

Finalmente, esta investigación servirá de aporte, consulta y antecedente a futuras investigaciones relacionadas con el tema.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la investigación.**

Con respecto a los antecedentes, existe una gran cantidad de investigaciones que abordan el estrés de formas diferentes, transformándolo así, en una contrariedad para la humanidad. A continuación, se presentan una serie de estudios que servirán de soporte a esta investigación, ya que tratan la variable que se encuentra en estudio, (el estrés). Así mismo, es importante resaltar, que no existe en el Estado Aragua ni en el País, investigación alguna que aborde la temática de la Cámara Hipobárica de la Unidad de Entrenamiento Fisiológico del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar Bolivariana.

Al respecto, Barreto (1998) realizó un estudio referido a “Estrés en el Personal de Enfermería del Hospital Central de Maracay, edo. Aragua”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés e identificar los estresores mas frecuentes. Este estudio esta basado en una investigación de campo de carácter descriptivo. El instrumento utilizado fue el Epistres. Este se aplicó a 380 enfermeros/as y fueron divididos según el cargo. Para el procedimiento de análisis de datos se utilizo un programa de computadora llamado el Epi-Info 6.04. Del análisis de datos se pudo concluir, que el grupo de enfermeras con cargos superiores (jefes) fue el grupo mas afectado, presentando mayores niveles de estrés entre moderado y severo, mayores influencias de estresores de trabajo y el hogar.

Igualmente, Henríquez y Henríquez (2.000), realizaron un estudio referido a “Estrategias de enfermería para el manejo del Estrés en pacientes que ingresan al área de emergencia del Hospital José A. Vargas, de la Owallera, Estado Aragua.” El

objetivo principal fue proponer estrategias para el manejo del Estrés. Esta investigación se desarrollo bajo al modalidad de proyecto factible, basado en una investigación de campo, de carácter descriptivo, la población estuvo conformada por 27 enfermeras que laboran en los tres turnos por lo que el tipo de muestra fue de tipo causal y cinco pacientes que se encontraban en el área de emergencia en el momento de la investigación. Los resultados señalaron que existe un porcentaje bajo, pero no menos significativo, de personal que desconoce las causas, efectos y consecuencias del Estrés. Se concluyó que el personal no utiliza técnicas de relajación para minimizar los efectos del Estrés, razón por la cual se motivaron a hacer un programa de estrategias que contribuyan a disminuir el Estrés.

Estas investigaciones indican, que existe una alta correlación entre el desempeño del profesional y las condiciones existentes en el área de trabajo, además se destaca que el profesional a pesar de realizar a cabalidad su trabajo no logra satisfacer en su totalidad las necesidades de él mismo, el paciente y su área laboral. Estos estudios guardan relación con el presente trabajo porque ofrecen una serie de recomendaciones muy positivas para lograr superar o minimizar el Estrés. Por tal motivo, estos estudios constituyen un gran aporte para esta investigación, porque permitirá proponer una serie de estrategias o lineamientos generales, dirigidos a disminuir o modificar los factores generadores de Estrés.

Berman, O. (2001). ¿Fatiga, estrés, desgaste laboral? Problemas metodológicos en el estudio de las relaciones entre trabajo y salud ocupacional. Universidad de Carabobo Campus La Morita. La metodología se basó en una investigación dogmática de carácter jurídico, bajo un diseño de campo tipo documental y descriptivo. Como técnica e instrumentos de recolección empleo la observación directa, la encuesta y la entrevista, estas a través de un registro de observación documental, un cuestionario de preguntas cerradas y un guión de entrevista formal. La muestra se baso en un muestreo no probabilistico intencionado, producto de 250

personas empleadas administrativas, adscritas al tribunal supremo de justicia, que conformaron la población objeto de estudio.

Esta investigación estuvo orientada a la obtención de información relacionada con los efectos negativos sobre la salud operacional, producidos por la falta de un plan de higiene y seguridad industrial, además de prolongadas jornadas de trabajo, en cuyo trabajo se menciona el agotamiento y la fatiga nerviosa producto de las situaciones de riesgo, vinculadas al desajuste entre el sistema nervioso y los ritmos de trabajo, así como el incremento de accidentes.

Este trabajo, también guarda relación con la presente investigación, ya que comenta acerca del recurso humano, el mismo como requisito principal para el buen funcionamiento y operatividad de cualquier organización.

Caloir C. (2005), realizó un estudio titulado “Análisis del Estrés Ocupacional como factor de riesgo en los tripulantes del Sistema C-130H, adscrito al Grupo Aéreo de Transporte N° 6 de la Aviación Militar Venezolana”. El objetivo principal de la investigación fue formular acciones para minimizar el efecto del Estrés Ocupacional en los tripulantes de Sistema C-130H adscrito al Grupo Aéreo de Transporte N° 6. El estudio se enmarcó dentro de una investigación de campo de tipo descriptiva y base bibliográfica. Para el desarrollo de la misma, se utilizó dos (02) técnicas de recolección de datos, una (01) la observación directa, la otra una encuesta de 14 preguntas, aplicada a una muestra de cincuenta (50) personas que representan el cincuenta y seis por ciento (56%) de la población, analizándose los resultados en forma cuantitativa, a través del análisis de porcentajes. Este trabajo llevo al investigador a estudiar estrategias para el manejo del estrés ocupacional en los tripulantes de los C-130H.

Los estudios antes mencionados, guardan una importante relación con el presente estudio, en cuanto a la necesidad de conocer los eventos que afectan al Profesional para así minimizar el Estrés Laboral.

### **Reseña Histórica**

El Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar Venezolana, fue creado en el año de 1.957 en la Base Aérea Escuela Mariscal Sucre en Boca de Río. Desde su creación, ha tenido como norte principal, además de la salud, el Entrenamiento Fisiológico de los tripulantes pertenecientes a la Aviación Militar Venezolana. Inició sus actividades impartiendo instrucción básica en Fisiología de Vuelo, contando para ello con una Cámara Hipobárica, que hoy posa como tótem histórico, en los jardines de su nueva sede en la Ave. Bolívar Norte, sector la Placera detrás del Hospital Militar Cnel (ej) “Elbano Paredes Vivas”, Maracay. Edo. Aragua.

En el año de 1.988 la Aviación Militar adquiere una nueva Cámara Hipobárica, siendo hasta los actuales momentos la más grande de Latinoamérica. Fue en el año de 1.989, en la sede actual del Servicio de Sanidad Aeronáutica, cuando comienza a funcionar la Unidad de Entrenamiento Fisiológico, teniendo como Misión, “Capacitar a los tripulantes pertenecientes a la Aviación Militar, para prevenir, reconocer, afrontar y superar con éxito, los efectos que ejerce en el organismo las actividades de vuelo”, para ello utiliza equipos con avance tecnológico a nivel mundial. Esta Unidad, es un departamento complejo, que trabaja con personas que asisten para un entrenamiento, utilizando equipos que ocasionan en el Profesional de Enfermería (instructores) y Tripulantes (alumnos), cierto grado de Estrés debido a las situaciones que allí experimentan. Por tal motivo, el Técnico debe mantenerse en constante alerta durante el entrenamiento, debido a la gran responsabilidad que tiene, ya que está trabajando con seres humanos, y cualquier error, podría conllevar a situaciones peligrosas, con el personal de alumnos, e inclusive, la pérdida de la vida.

## **Bases Teóricas**

### **Definición de Estrés:**

La sociedad actual genera mayor cantidad de Estrés, y en consecuencia provoca una disminución progresiva de la calidad de vida. Las investigaciones del Estrés coinciden en señalar que la forma en que las personas perciben, interpretan y tratan de hacer frente a las situaciones estresantes es más importante que las situaciones en sí para provocar respuestas de Estrés. La respuesta de Estrés se activa con el objetivo de procurar recursos excepcionales al organismo que le permita afrontar con éxito las situaciones más difíciles.

Desde que Hans Selye introdujo en el ámbito de la Salud el término de Estrés en 1.926, este se convirtió en uno de los términos más utilizados. Selye definió el Estrés como “la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”. Es decir, que la respuesta al Estrés es una contestación automática del organismo a cualquier cambio ambiental, externo o interno, mediante la cual se prepara para hacer frente a las posibles demandas que se generen como consecuencia de la nueva situación.

El Estrés no sobreviene de modo repentino, y se apodera de la gente, el ser humano está dotado de la capacidad de detectar las señales que indican peligro. Selye denomina tal respuesta, Síndrome General de Adaptación (S.G.A) y está constituida por tres fases: Una fase de alarma, donde el organismo desarrolla un conjunto de reacciones generales al agente nocivo, ya sea interno o externo al individuo. Una fase de resistencia, en donde si la agresión se prolonga, habrá adaptación al agente estresor y por ende mayor resistencia, dejando al organismo vulnerable a otros agentes tóxicos. De esta forma, si el agente estresor persiste, adquiriendo más intensidad llegando a superar las capacidades de resistencia del organismo, este deja de resistir y

entra en la fase de agotamiento pudiendo originar enfermedades y hasta la pérdida de la vida.

La Organización Mundial de la Salud define al Estrés como: “El conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”

Hay numerosos modelos médicos y conductuales que intentan explicar el Estrés. Cada uno de ellos ha proporcionado un valioso criterio sobre éste y su investigación. Entre estos modelos tenemos:

**Modelo Bioquímico:** En este modelo el Dr. Hans Selye define el Estrés como: “un estado que se manifiesta a través de un síndrome, que consiste en la totalidad de cambios no específicamente inducidos en el sistema biológico”. Un cambio no específicamente inducido es aquel que afecta a todo el sistema o la mayor parte de este. En su modelo no trata variables grupales u organizacionales.

**Modelo Psicosomático:** Este modelo se basa en la premisa de que las tensiones y el sobre-esfuerzo que inciden en un sistema del cuerpo, tienen consecuencias patológicas en otros sistemas corporales, los cambios internos pueden provocar alteraciones importantes en los procesos orgánicos. Este modelo intenta descubrir estas reacciones fisiológicas y otras inducidas por los procesos psicológicos. Este no constituyó un marco referencial del que puedan surgir cursos de acción para el ámbito laboral.

**Modelo de Combate:** Es un modelo de Estrés que se basa en un estudio de soldados en combate y define la ansiedad como una experiencia consciente y comunicable de intenso temor; estos sentimientos surgen, cuando se amenaza la integridad del organismo. Este se ha usado para explicar las respuestas de grupos combatientes sometidos a situaciones de extremo rigor. El modelo de Basowitz indica, que lo que resulta estresante para una persona, debe serlo también para otras,

lo cual resulta un contraste porque no reconoce las diferencias individuales de las personas.

**Modelo de Adaptación:** En este modelo Mechanic concibió el Estrés como la respuesta de incomodidad manifestadas por las personas en situaciones particulares. Este modelo muestra, que cuando las personas se encuentran poco preparadas para afrontar una situación, pueden experimentar una situación de incomodidad. El modelo ignora como las personas perciben la situación y la importancia que tiene la percepción de los estímulos y situaciones en el estudio de las relaciones estrés-trabajo.

**Modelo de Desastre:** Este modelo analiza las respuestas del individuo durante eventos traumáticos. El modelo de Janis consta de tres segmentos principales: el evento desastroso, la respuesta psicológica de este por parte del individuo y los determinantes intrapsíquicos y situacionales de tales respuestas.

**Modelo Ocupacional:** Es un modelo que pretende integrar los datos existentes sobre la relación entre el Estrés Ocupacional y los padecimientos cotidianos. El modelo de House indica que la experiencia relativa al Estrés constituye una respuesta subjetiva, resultante de la interacción de las condiciones sociales y características personales. Intenta ilustrar como el Estrés Ocupacional desempeña un rol significativo en la etiología de padecimiento de las enfermedades.

**Modelo de Ambiente Social:** Dicho modelo proporciona un marco de referencia para investigar los efectos del papel del trabajo en la salud. Pretende desarrollar una teoría integral de la salud mental y se emplea para establecer secuencias en proyectos de investigación que abarcan desde los esfuerzos para comprender el ambiente objetivo de trabajo, hasta los estudios sobre salud y enfermedad.

**Modelo Proceso:** Este está orientado hacia el proceso. Este está orientado hacia el trabajo, pero fracasa en cuanto a las variables relacionadas con la salud.

**Modelo Integral del Estrés y del Trabajo:** Este incorpora rasgos de enfoques médico, conductual y de la medicina conductual relativos al Estrés. Incorpora también, variables moderadoras que afectan las relaciones entre estresores, percepciones, resultados y consecuencias. Finalmente, introduce diferencias individuales al prever diferencias cognoscitivas-afectivas y demográficas-conductuales, que pueden moderar diversas relaciones en el modelo.

Estos modelos son importantes, porque orientan al investigador y proporcionan valiosos criterios sobre el Estrés, relacionándolo con el medio ambiente que los rodea.

Según Borghams (1.995) él divide el Estrés de la siguiente manera:

**Estrés Individual:** Este esta relacionado a circunstancias particulares, vinculadas a la vida de una persona y que modifica su vida cotidiana, bien sea de situaciones de orden familiar, profesional o personal.

**Estrés Colectivo:** Se puede producir frente a un trastorno de la sociedad provocado, por ejemplo, por un progreso tecnológico rápido, una crisis económica y otros. Esto quiere decir, que a la hora que la sociedad se desorganice, esa desaparición de estructura social debilitará la resistencia mental de la población pudiendo ocasionar o acarrear conflictos que serán perjudiciales para el individuo y la sociedad.

**Estrés Ligero:** En este intervienen los grados de gravedad del Estrés, que al incrementarse tendrán nefastas consecuencias sobre la salud física y mental del individuo. En este caso, el individuo experimenta un grado de tensión pasajera unida

a una tensión particular y momentánea, ej: un retardo, se considera normal y es regulado por una adecuada adaptación tanto física como psicológica.

**Estrés pesado patológico:** Este tipo parte del Estrés Ligero, ya que genera enfermedades físicas o mentales sólo cuando hay persistencia de la situación estresante o una acumulación de varios acontecimientos estresantes, en el cual el individuo corre el riesgo de manifestar graves alteraciones que pueden afectarlo física y mentalmente, según el grado de Estrés que experimente podría ocasionar enfermedades e incluso hasta la muerte.

### **Síntomas del Estrés.**

Antes de tratar el Estrés, es importante saber cuándo y en que situaciones tiene lugar. Por ese motivo, se examinarán los síntomas que pueden señalar el hecho de que tal vez el individuo esté sometido al Estrés.

La palabra síntoma, está asociada con la parte médica. Pero es posible que resulte difícil el diagnóstico de una condición a partir de los síntomas. Los del Estrés pueden ser:

- **Síntomas físicos:** Entre ellos acostumbran a figurar: respiraciones jadeantes, sequedad de la boca y garganta, manos húmedas, acaloramiento, tensión muscular, indigestión, diarrea, estreñimiento, agotamiento, jaquecas, contracciones nerviosas. Es posible experimentar cada uno de estos síntomas en la vida habitual, como resultado de un esfuerzo físico normal. Se convierten en síntomas de Estrés cuando carecen de una causa obvia, cuando varios sobrevienen al mismo tiempo. El sometimiento prolongado al Estrés puede tornar al individuo más vulnerable y ocasionarle problemas de salud mayores que podrían producirle la pérdida de la vida.

- **Síntomas de la Conducta:** Son muchos los síntomas de Estrés en la conducta, tales como: trastornado, preocupado, temeroso, irritado por otros, inútil, incapaz de actuar, inquieto, carente de atractivo, desmotivado. La manera en que respondamos al Estrés varía en función de la personalidad, de la educación y de experiencias de la vida. Todo el mundo posee su propia pauta de reacciones antes el Estrés, así que los indicios de advertencia son susceptibles de variación o de alcanzar una intensidad diversa. Una de las señales más evidentes de las que debe ser consciente el individuo, es la intensificación de sus rasgos de la personalidad.
- **Síntomas Laborales:** Pasamos en el trabajo una gran parte de nuestra vida consciente, los síntomas laborales son: satisfacción menor en el empleo, reducción del rendimiento laboral, pérdida de vitalidad y energía, ruptura de la comunicación, mengua de la creatividad y de la innovación, falta de concentración, otros. Todas las circunstancias requieren una comparación con la calidad previa o normal de su trabajo y de sus interacciones.

Es importante tener en cuenta que el organismo es capaz de hacer frente a episodios ocasionales de Estrés y que estos pueden significar un escaso daño. Pero en la sociedad actual las situaciones de Estrés se presentan en sucesión rápida, sin que haya apenas tiempo para recuperarse, o se prolongan durante largos periodos de tiempo. Cuando esto sucede es posible que sean graves las consecuencias. La inquietud acerca de tales efectos puede ser una fuente potente de Estrés. Es importante recordar que lo probable es que solo se presenten como resultado de un largo sometimiento a Estrés serio.

## **Estresores.**

Todos los factores motivadores, ya sean que lleven al eustrés o al distrés, son denominados estresores. Cuando más intenso o amenazante es el impulso, más vehemente será la reacción. En términos generales se pueden distinguir tres clases

diferentes de estresores, que también pueden ser denominados “estímulos de mayor intensidad”:

- Estresores originados en el entorno más cercano, como ruidos, calor, dolor, insomnio o falta de oxígeno, o sea estrés físico.
- Estresores interiores, como por ejemplo la tensión psíquica continua o una obligación constante del control de las propias actividades. Todo esto se resume en Estrés psíquico.
- Estresores sociales, que están vinculados a un estatus social, como una situación competitiva u obligaciones sociales. Esto se denomina Estrés social. Schenk (1.999).

Si una persona está expuesta a un continuo estrés físico, psíquico o social, el cuerpo primero reacciona ante esta constante sobreexigencia con una disminución de su capacidad y disposición de rendimiento. Si la exigencia no cede se desatan dolencias psicósomáticas, o enfermedades que se expresan físicamente pero tienen origen psíquico. Si varios de estos estresores llegasen a actuar en conjunto y no se tomaran medidas defensivas a tiempo, este resultado sería casi inevitable. Llegando así al “estrés secundario” que se produce a consecuencia de las muchas reacciones de Estrés, y a causa de este exceso de presiones se llega a una reacción psicósomática severa.

### **Estrés Laboral u Operacional.**

Se puede definir como aquel que acontece en el ambiente laboral, donde los estresores pueden ser de carácter físico, químico, biológico, psicológico y social. Una de las fuentes más importantes de Estrés se ubica en el trabajo. Existen profesiones y ambientes laborales con cargas diferentes de Estrés, esto depende del tipo de agente estresor, frecuencia de exposición y el tipo de personalidad del individuo.

El Estrés Operacional se da cuando no se produce un acoplamiento adecuado entre las personas y el trabajo que se este realizando, bien sea, porque las actividades y actitudes de las personas no se corresponden a las que su trabajo requiere, o porque el trabajo no satisface las necesidades y expectativas del individuo.

En el trabajo, el individuo enfrenta condiciones específicas, pero su capacidad para enfrentarlas de las condiciones, defensas y reservas individuales con que vive esa realidad.

Ahora bien, el Instituto del Trabajo y Asuntos Sociales de España (1.997) define el Estrés Operacional como: “la respuesta fisiológica, psicológica y de conducta de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. En otras palabras quiere decir, que el Estrés Operacional o Laboral aparece cuando se presenta un desajuste o desequilibrio entre la persona, el trabajo y la organización donde se desenvuelve el individuo.

## **Causas de Estrés en el entorno laboral.**

El trabajo ocupa una gran parte de nuestra existencia, tanto en término de tiempo como de la importancia que le atribuimos. Él representa una fuente principal de la propia estimación. Este proporciona, asimismo, los ingresos de los que dependen nuestras familias y nosotros mismos. Además, es origen de grandes satisfacciones y retos. Pero puede contener elementos potencialmente nocivos. Algunas ocupaciones son más estresantes que otras.

Las causas de Estrés en el entorno laboral caen siempre dentro de estas tres categorías: las causas físicas pueden abarcar una enfermedad, unos zapatos incómodos o condiciones ambientales como el frío, el calor o polvo. Las causas emocionales (psicológicas) son las que se originan en la mente, y son las más prominentes y complejas. Las causas de comportamiento (que suelen ser una

combinación de causas físicas y emocionales) van desde el hábito de retrasar las tareas, hasta el abuso de drogas o alcohol.

Hay causas laborales corrientes que cabe agrupar de la siguiente manera:

## **Factores relacionados con el empleo:**

Son muchos los factores intrínsecos del propio empleo que pueden ejercer un impacto en el Estrés de un individuo. Entre estos se encuentran:

- **Ambiente:** El medio donde se trabaja ejerce un impacto sobre el modo en que el individuo sea capaz de rendir en un determinado papel. El término <deficientes condiciones laborales>, quizás evoque situaciones peligrosas y físicamente extenuantes en donde resulta obvia la relación entre la actividad laboral y el ambiente. Raramente se asocian las <deficientes condiciones laborales> con el trabajo de oficina o con el que implica manejar a personas y cosas. Pero, son numerosos los aspectos del ambiente de trabajo que pueden contribuir al Estrés.
- **Desplazamientos:** Por este concepto se entienden dos tipos distintos de viajes. Los viajes entre el domicilio y el trabajo representan una causa principal de Estrés, sobre todo a causa de las demoras y dificultades tan a menudo experimentadas, sean cuales fueren los medios de desplazamientos. Los viajes por motivo de trabajo tal vez parezcan atractivos, sobre todo a aquellas personas que están trabajando permanentemente en una oficina. Pero un largo desplazamiento a lugares desconocidos, solo, cansado y con escaso tiempo para realizar las adaptaciones sociales necesarias quizá presente tanto reto como factores de Estrés.
- **Tecnología:** La introducción de una nueva tecnología en el lugar de trabajo ha exigido a los empleados que se adapten a entornos, sistemas y modos distintos

de operar. Una vez que han sido efectuadas las modificaciones necesarias, mantenerse al ritmo de la nueva tecnología puede significar una presión adicional en un programa laboral ya muy cargado y que conduzca a un exceso de trabajo.

- **Presión:** El trabajo bajo presiones del tiempo y la exigencia del cumplimiento de unos plazos es susceptible de crear Estrés en función de la calidad y el grado, que en su opinión, estén siendo utilizadas sus destrezas y habilidades. Hay dos tipos diferentes de presión laboral: demasiado trabajo y escasa correspondencia con las destrezas. La presión también puede estar relacionada con el tipo de empleo, puesto que algunas tareas son muy proclives a su padecimiento y por eso a un riesgo de Estrés.

### **Papel en la Organización:**

El papel en la organización del individuo puede requerir, hacerse responsable de personas, presupuestos, edificios o proyectos. Todos son capaces de aportar sus elementos estresantes específicos porque dependen de otros factores imprevisibles como: relaciones, fuerzas del mercado, economía, ambiente.

### **Relaciones en el trabajo:**

Los vínculos con otras personas son susceptibles de constituir una gran fuente, tanto de Estrés como de respaldo en el trabajo. Una relación laboral excelente promueve una comunicación eficaz y reduce espacio hacia la ambigüedad. Las vinculaciones son esenciales para el bienestar. Pero las existentes en el trabajo resultan a menudo las más difíciles de abordar.

### **Desarrollo profesional:**

La rutina de la vida laboral, la amenaza de quedarse anticuado o estancado en el desarrollo profesional, de perder el favor de los superiores crea una vulnerabilidad capaz de conducir, en ciertas circunstancias, al Estrés.

**Cambio Organizativo:**

La organización, su cultura y su clima pueden ejercer un profundo efecto sobre los individuos y sobre su sensación de bienestar. La pertenencia a una organización presentará quizás amenazas al sentido de la libertad, de la autonomía y de la seguridad de una persona. Todo cambio supone también una pérdida. Por deseable o necesario que sea el resultado final de una modificación, está determinará la desaparición de elementos familiares.

Antes de concluir existe otro aspecto donde centrarse, y que es preciso no pasar por alto. Como el trabajo puede ser parte importante del proceso de abordar el Estrés de la vida, es capaz de ejercer un efecto negativo y otro de carácter positivo. El trabajo representa una parte importante de nuestra existencia. Es una fuente de ingresos, propia estimación y desarrollo.

**Riesgo Laboral.**

Según Mira (1999), el riesgo “es la probabilidad de que se produzca un daño”. El riesgo, es la dimensión de una perdida concebible. La prevención de los riesgos laborales, es una técnica que se aplica para determinar los peligros relacionados con tareas, equipos y materiales que se utilizan y en el ambiente donde se desenvuelve el personal.

El estrés laboral es producto de la interacción de múltiples factores de riesgo incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicológicos, tanto laborales como extralaborales. Entre estos se ha descrito el contexto macrosocial y el estrato socioeconómico; el tipo de trabajo. El apoyo social y fuera del trabajo, los sentimientos de autoestima y de control, tipo de personalidad, la edad y el género.

El personal de la salud, es uno de los grupos laborales con mayor riesgo de estrés laboral, cuando este no es tratado a tiempo, puede provocar cuadros de agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, ausencia de logros personales,, traduciéndose esto, en pérdida de productividad para la institución.

## **Efectos del Estrés Laboral.**

Los efectos pueden ser numerosos y diversos. Algunos primarios y directos, otros secundarios y terciarios. También pueden ser positivos, como por ejemplo el incremento de la automotivación. Otros pueden ser disfuncionales, provocando desequilibrio resultando potencialmente nocivos para la salud. Una clasificación de los efectos del estrés laboral sería:

- Efectos subjetivos; ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, irritabilidad, mal humor, entre otros.
- Efectos conductuales; drogadicción, alcoholismo, tabaquismo, cambios alimenticios, inquietud, etc.
- Efectos cognoscitivos; incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos, hipersensibilidad, a la crítica.
- Efectos organizacionales; baja productividad, clima organizacional pobre, insatisfacción laboral.

Los efectos y sus consecuencias varían de acuerdo a las características individuales de la persona, tienen diferentes sintomatologías, así como diferentes maneras de afrontar las situaciones. Los estresares provocan en el individuo respuestas conductuales y fisiológicas, que si se mantienen por un periodo largo de tiempo ocasionarían alteraciones en su adaptación, llegando en algunos casos a desarrollar una enfermedad. Entre estas respuestas del organismo tenemos:

- Fisiológicas y/o psicológicas; boca y garganta seca, lumbalgia, dolor cervical, cefaleas, indigestión, insomnio, tensión muscular entre otros.

- Mentales o emocionales; preocupación excesiva, ansiedad, falta de confianza,, olvido, falta de concentración.
- De conducta; irritabilidad, intranquilidad, dificultad para tomar decisiones, conducta impulsiva.

Estos síntomas ayudan a reconocer que el estrés se puede apoderar del trabajador, y por esa razón, el estrés laboral se puede detectar precozmente, permitiendo así tomar las medidas pertinentes para evitar que produzca alteraciones que pueden ser a la larga nocivas para la salud.

En tal sentido, con la investigación se persigue minimizar los riesgos en función de la productividad y la consolidación económica de la Unidad.

### **Bases Legales**

Seguidamente se describen los basamentos legales que permiten dar apoyo a la elaboración de esta investigación. Está fundamentada legalmente en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 2000**. Se tomaron artículos relacionados con el derecho a la salud y la protección integral del individuo contra los infortunios y riesgos derivados de la actividad laboral.

#### **Ley Orgánica de prevención, condiciones y de trabajo:**

El objeto de esta ley es garantizar a los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales mediante la promoción de trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido.

**Normas COVENIN.**

Son las que rigen las normas de seguridad y mantenimiento de los equipos utilizados en la Unidad de Entrenamiento Fisiológico.

**Covenin 2266:** Está referida a la guía de inspección de las condiciones de higiene y seguridad.

**Covenin 2250:** Se refiere a los principios de la concepción de los sistemas de trabajo. Con la observación de esta norma se puede corregir y prevenir situaciones que puedan provocar una enfermedad operacional.

**Sistema de variables**

**Operacionalización de variables.**

La identificación de la variable inicia desde el momento en que se define el problema de investigación y se formulan los objetivos. Es importante tanto como haber hecho una buena identificación del problema. Sin embargo, no basta con identificarla es necesario definir en forma precisa ¿qué es lo que se va a estudiar? y ¿cómo se va a entender cada término? a fin de evitar confusiones.

**Variable:** El estrés laboral.

**Definición Conceptual:** El Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España (1997), lo define como: la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

**Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!**

**Definición Operacional:** Es la respuesta que presenta el Profesional de Enfermería que labora en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica , la cual le ocasiona cambios fisiológicos, psicológicos y de comportamiento.

**Created by eDocPrinter PDF Pro!!**

**Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!**

**Created by eDocPrinter PDF Pro!!**

## Definición de términos

**Alarma:** Aviso o señal de cualquier tipo que advierte de la proximidad de un peligro. *Enciclopedia Mosby.*

**Ansiedad:** Estado de inquietud o zozobra del ánimo. Angustia. Desasosiego que acompaña a las enfermedades agudas. *Diccionario Médico de Melloni E.*

**Bens:** Dolor en las articulaciones y en los músculos. Se caracteriza por intensas y profundas punzadas incómodas y dolorosas. *Manual Curso Básico de Entrenamiento Fisiológico. Dr. Ortega. Sesavia.*

**Chokes:** Sensación de quemadura en el pecho, en forma de dolor, con tos y dificultad para respirar. *Manual Curso Básico de Entrenamiento Fisiológico. Dr. Ortega. Sesavia.*

**Clima Organizacional:** Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de una organización, y está internamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes. *Comportamiento Humano en el Trabajo. Davis, K.*

**Disbarismos:** Cambios fisiopatológicos en el ser humano como consecuencia de la variación de la presión barométrica ambiental. Ejemplo: hipoxia, barotítis, barosinusitis, barodontalgia, enfermedades por descompresión. *Manual de Curso Básico de Entrenamiento Fisiológico. Dr. Ortega. Sesavia.*

**Enfermedad por descompresión:** Patología generalizada que se origina por la exposición a una caída brusca de la presión barométrica ambiental, la cual da origen a la formación de burbujas de nitrógeno en el organismo. *Manual de Curso Básico de Entrenamiento Fisiológico. Dr. Ortega. Sesavia.*

**Entrenamiento Fisiológico:** Adiestramiento teórico/práctico sobre las agresiones que la actividad de vuelo produce en el organismo, y la forma de reconocerlas y afrontarlas. *Manual de Curso Básico de Entrenamiento Fisiológico. Dr. Ortega. Sesavia.*

**Hábito:** Modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias intuitivas. Características somáticas de una persona, especialmente con la relación de susceptibilidad a alguna enfermedad. *Diccionario Médico de Melloni, E.*

**Indecisión:** Estado de debilidad o inconsciencia de la voluntad, en virtud de lo cual vacila entre dos ideas. *Enciclopedia Mosby.*

**Psicosomático:** Que afecta la psique, o que implica o da lugar a una acción de la psique sobre el cuerpo o viceversa. *Diccionario Médico de Melloni. E.*

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo descriptiva, el cual consiste en: “caracterizar un fenómeno o situación concreta e indicar sus rasgos más peculiares con la finalidad de realizar un diagnóstico de sus necesidades para poder plantear una posible solución”.Hernández (1992).

#### **Diseño de la Investigación**

De acuerdo a los objetivos y la naturaleza del problema planteado, este estudio se apoya en una Investigación de Campo, que según definición: “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. Arias (1.999). En tal sentido, los datos necesarios para la investigación serán tomados directamente del Personal de Profesional de Enfermería.

Además, está complementada con la Investigación Transversal, porque se recogen los hechos en el momento que sucede el fenómeno. En este orden de ideas, Canales, F. Alvarado, E. y Pineda, E. (1998) señalan que los estudios transversales, estudian las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo; en este, el tiempo no es importante en la relación con la forma en que se dan los fenómenos. (p. 136).

## **Población y Muestra**

### **Población.**

En relación con este concepto, la población es el conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. Es llamado también *universo*. En tal sentido, la población objeto de estudio de esta investigación, viene representada por el Personal de Enfermería que totalizan 14 profesionales., que según H. De Canales (1.999) representan un *universo finito* cuya definición “está constituido por un número delimitado o conocido de unidades o elementos”.

### **Muestra.**

Por tal motivo, como la población en estudio es pequeña, se tomó la totalidad de la misma, por lo tanto la muestra es intencional no probabilístico que para Tamayo y Tamayo (1.999) “descansa en el principio de que las partes representan el todo, y por tal motivo reflejan las características que definen la población de la cual fue extraída y es representativa”. Según lo señalado por Vásquez (1996), “el censo es un método para recopilar información de tal manera que se registren las variables de interés mediante la observación de todos y cada uno de los miembros del universo o población establecida para el estudio dado” (p.15). Es decir, cuando se entrevista a toda la población se denomina censal. Además se consideró que tomando en su totalidad el universo objeto de estudio, se lograría mayor confiabilidad en la información.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Durante el desarrollo de la investigación se siguieron procedimientos para la recolección de datos e información, que proporcionaron una guía para estructurar el estudio. La técnica, según Ramírez (1999) “Es un procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia”.

Para efecto de esta Investigación se utilizará la Técnica de la encuesta, que según definición es un método que utiliza un Instrumento impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio. Y como instrumento se utilizó el cuestionario, que para Hurtado (1.998) es “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o temática particular sobre el cual el investigador desea tener información.” (p.449), se diseña un cuestionario con catorce (14) preguntas cerradas en la modalidad dicotómicas (si/no).

Es importante destacar, que el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados por los investigadores, ya que permite obtener información escrita que es útil para la investigación. Además, tiene las ventajas de fácil aplicación, ahorro de tiempo, recursos humanos y materiales.

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez.**

Tomando en cuenta la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2003), la validez en términos generales, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”, (p.243). La validez, es una característica importante que debe poseer el instrumento de medición y ésta se considera fundamental para un instrumento, pues es requisito para lograr la confiabilidad. Vale comentar que para determinar la validez del instrumento, se recurrió a la ayuda de expertos. Considerándose para ello, 3 Profesionales Universitarios, donde se les entrego un formato para que emitieran su opinión en relación al contenido y a la estructura del mismo. Tomando en cuenta la redacción técnica de cada uno de los ítems, además de su relación con el trabajo y los objetivos formulados en el capítulo uno.

### **Confiabilidad.**

La confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar datos que correspondan a la realidad que se pretende conocer, o sea, la exactitud de la medición, así como la consistencia o estabilidad de la medición en diferentes momentos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), la confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”, (p.242). Por ello, para determinar la confiabilidad se hizo necesario la aplicación de la fórmula del Coeficiente de Crombach, la cual viene dada por:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Crombach

K = Número de ítems

$V_i$  = Varianza de los ítems

$V_t$  = Varianza del instrumento.

Así, el resultado obtenido estuvo entre  $1 \geq \alpha \geq 0$ , lo que lo hace confiable (ver anexo). Siendo el resultado del Instrumento de  $\alpha = 0,93$ .

### **Procedimientos para la Recolección de la Información.**

Para la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

1. Consulta y revisión de literatura: En esta primera fase se efectuó la revisión de diferentes fuentes, las cuales fueron seleccionadas y analizadas para utilizarlos como basamentos teóricos de la investigación

2. En la segunda fase, se realizó el diagnóstico, para lo cual se verificó la viabilidad del desarrollo de la investigación.
3. Se realizó una comunicación dirigida al Jefe del Servicio de Sanidad Aeronáutica con la finalidad de informar sobre la investigación a realizar y así solicitar su autorización para la aplicación del instrumento al Personal Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.
4. Luego de obtener la autorización se procedió a reunirse con el Personal para realizar la actividad, explicándoles el motivo, la importancia de la investigación y agradeciéndoles su valiosa colaboración.

#### **Técnica de Análisis de Datos.**

En este punto, se describen las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos, según Hurtado (1998), “es la herramienta que le permite al investigador agrupar, organizar, analizar e interpretar resultados” (p.493). Los resultados obtenidos se presentan en cuadros. La actividad que se debe cumplir en este punto se fundamenta en la tabulación de los datos, el cual consiste en el conocimiento de los registros, donde su procedimiento se basa en la utilización de cuadros, gráficos y cálculos estadísticos.

Después de haber obtenido la información de la encuesta aplicada en la investigación, se procedió a realizar un análisis de frecuencias y porcentajes utilizando para esto la técnica de la estadística descriptiva presentando los datos tabulados en cuadros y gráficos.

Para representar los datos obtenidos del instrumento aplicado, se emplearon diagramas circulares, como parte de la estadística, para de esta manera tener una visión de las proporciones de los resultados.

Los diagramas circulares son aquellos en donde el círculo o semicírculo se divide en sectores de amplitud de ángulo proporcional a las categorías del fenómeno representado.

## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **Presentación de los Resultados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos. Los datos se presentan agrupados de acuerdo a los indicadores de la variable en estudio.

Después de aplicar el instrumento a la muestra seleccionada se procedió a organizar, tabular y analizar los resultados tal y como se muestra a continuación.

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1.- ¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?

### Cuadro N° 1

Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre la Satisfacción Laboral que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	64%
No	5	36%
Total	14	100%

Fuente: Ítems N° 1.

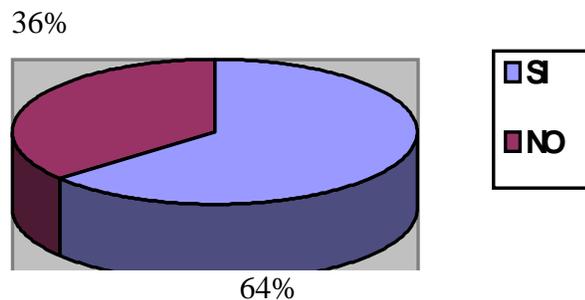


Gráfico N° 1.

Representación gráfica de las respuestas sobre la Satisfacción Laboral que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N° 1.

Se observa en el gráfico N° 1, que el 36% del personal encuestado opinó que no estaba satisfecho con el trabajo que realiza, observándose cierto grado de insatisfacción laboral, siendo este un indicador que evidencia la existencia de alguna condición o factor que esté afectando al personal .

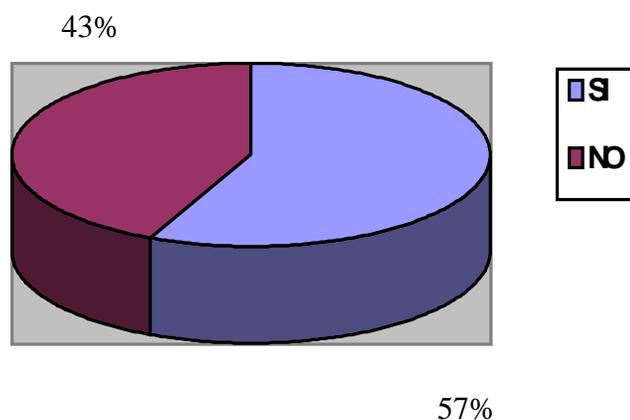
2.- ¿La relación interpersonal con sus compañeros es armónica?

**Cuadro N° 2**

Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas del Personal sobre la Relación Interpersonal que existe entre compañeros de trabajo de la Cámara Hipobárica.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	57%
No	6	43%
Total	14	100%

Fuente: Ítems N° 2



**Grafico N° 2**

Representación gráfica de las respuestas del Personal sobre la Relación Interpersonal que existe entre compañeros que trabajan en la Cámara Hipobárica..

Fuente: Cuadro N° 2.

De acuerdo al gráfico N° 2, el 43% del personal encuestado afirma que se establece una Relación Interpersonal inapropiada con sus compañeros de trabajo, lo cual resulta un factor que podría afectar el desempeño laboral.

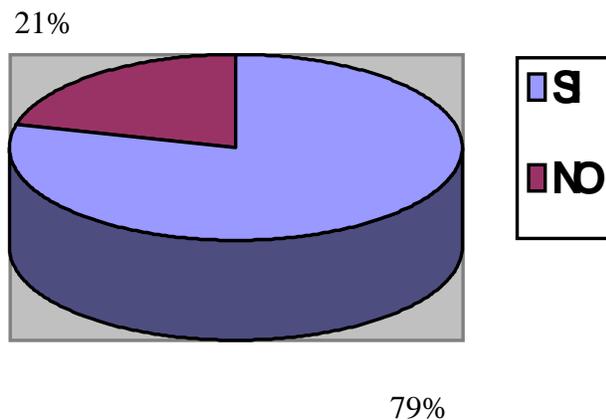
3.- ¿Ha tenido alguna sobrecarga física y/o mental con el trabajo que realiza?

**Cuadro N° 3**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre la Sobrecarga Física y/o Mental que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	79%
No	3	21%
Total	14	100%

Fuente: Ítems N° 3.



**Gráfico N° 3.**

Representación gráfica de las respuestas sobre la Sobrecarga Física y/o Mental que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N° 3.

En el gráfico N° 3, se observa que el 79% de la población encuestada ha sentido una sobrecarga física y/o mental con el trabajo que realiza, lo cual se podría traducir en que a corto o largo plazo el exceso de trabajo sumado con cansancio físico y/o mental pudiera llegar a una situación de agotamiento o cansancio crónico que puede afectar la productividad y el desempeño laboral.

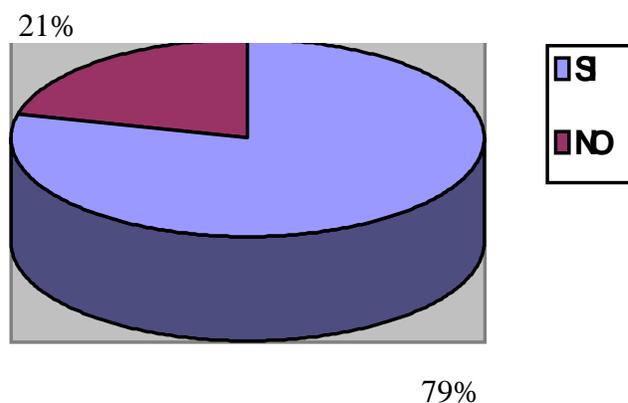
4.- ¿Considera que el ambiente físico y humano donde trabaja es estresante?

**Cuadro N ° 4**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre el Ambiente Laboral donde trabaja el Personal de Enfermería.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	79%
No	3	21%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N° 4.



**Gráfico N ° 4.**

Representación gráfica de las respuestas sobre el Ambiente Laboral donde trabaja el Personal de Enfermería.

Fuente: Cuadro N ° 4.

En el gráfico N ° 4, el 79% del personal encuestado considera que el ambiente laboral donde se desenvuelve es un factor estresante, esto es importante porque afecta el desempeño laboral, y el Clima Organizacional en la Unidad de Entrenamiento Fisiológico.

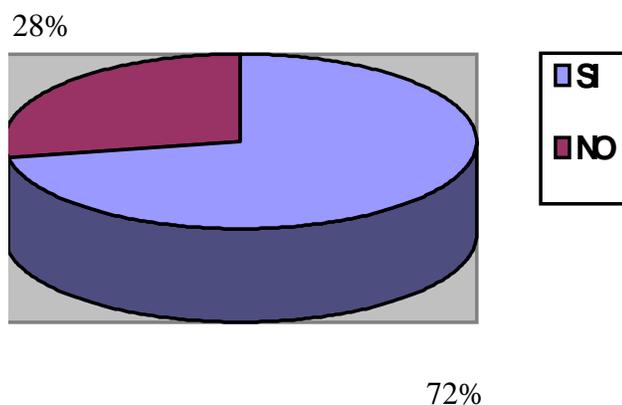
5.- ¿Ha tenido últimamente sensación de cansancio?

**Cuadro N ° 5**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre la sensación de cansancio que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	72%
No	4	28%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 5.



**Gráfico N ° 5**

Representación gráfica de las respuestas sobre la sensación de cansancio que presenta el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Fuente: Cuadro N ° 5.

En referencia al gráfico N ° 5, el 72% del personal encuestado ha experimentado cansancio lo cual pudiera llevar a una situación de fatiga crónica con manifestaciones psicósomáticas que alteren la capacidad laboral. Este resultado sugiere, que en el trabajo existe una condición o situación que está afectando al personal y esto es negativo porque afecta la efectividad y productividad en el cumplimiento de la misión.

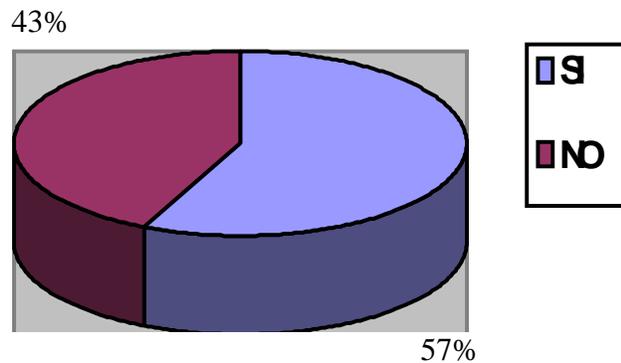
6.- ¿Le cuesta quedarse dormido por las noches?

**Cuadro N ° 6**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre el descanso del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	57%
No	6	43%
Total	14	100%

Fuente: Ítems N ° 6



**Gráfico N ° 6.**

Representación gráfica de las respuestas sobre el descanso del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Fuente: Cuadro N ° 6.

En el gráfico N° 6, el 57% del personal encuestado manifestó que le costaba quedarse dormido por las noches, Esto muestra, que mientras más cansado se encuentra el organismo es más factible que se altere su ritmo circadiano, o sea el ritmo de sus funciones biológicas denominado también nuestro reloj biológico interno.

7.- ¿Ha sentido desmotivación en el trabajo?

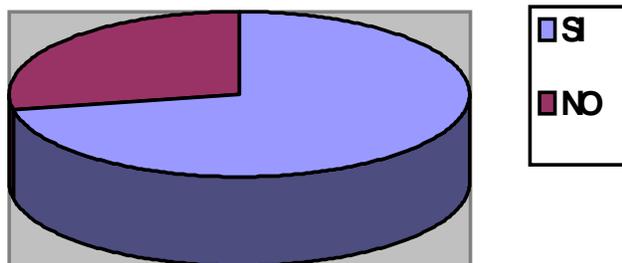
**Cuadro N ° 7**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre la desmotivación que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	72%
No	4	28%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 7.

28%



72%

**Gráfico N ° 7.**

Representación gráfica de las respuestas sobre la desmotivación que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Fuente: Cuadro N ° 7.

En el gráfico N ° 7, el 72% del personal encuestado a manifestado que ha sentido desmotivación, lo cual demuestra que existe insatisfacción laboral cuyo motivo debe ser detectado y analizado. Esto sugiere, que aunque el profesional de enfermería se esfuerce a cumplir sus funciones no tiene la suficiente motivación para tratar de continuar o hacer mejor su trabajo.

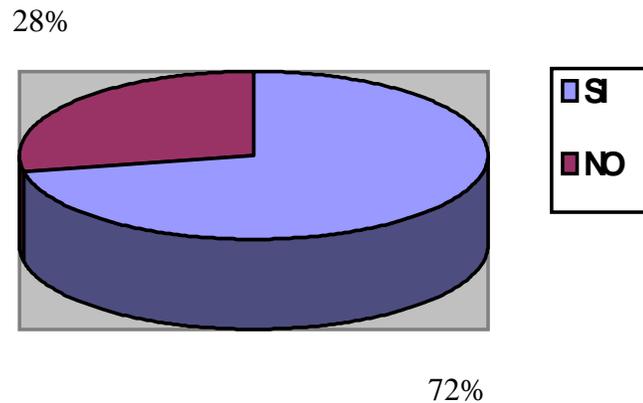
.8.- ¿Le preocupa el futuro desde el punto de vista laboral?

**Cuadro N ° 8**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre el futuro desde el punto de vista laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	72%
No	4	28%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 8



**Gráfico N ° 8.**

Representación gráfica de las respuestas sobre el futuro desde el punto de vista laboral.

Fuente: Cuadro N ° 8.

En el gráfico N° 8, se observa que el 72% del personal encuestado le preocupa el futuro desde el punto de vista laboral, lo cual se sugiere que existen condiciones de incertidumbre e inseguridad que ponen en peligro la estabilidad laboral.

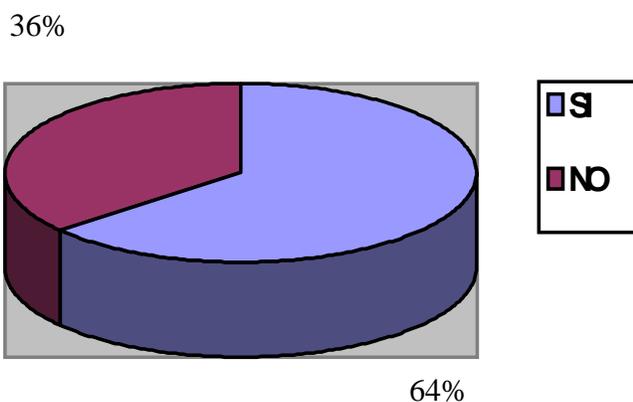
9.- ¿Ha sentido irritabilidad y agresividad?

**Cuadro N ° 9**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre los cambios de humor que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	64%
No	5	36%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 9.



**Gráfico N ° 9**

Representación gráfica de las respuestas sobre los cambios de humor que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara.

Fuente: Cuadro N ° 9.

De acuerdo al gráfico N ° 9, el 64% del personal encuestado se ha sentido irritado y agresivo, Esto sugiere, que existe un factor en el medio ambiente de trabajo que está afectado su estado anímico, pudiendo afectar la productividad y estabilidad laboral.

10.- ¿Le cuesta tomar decisiones?

**Cuadro N ° 10**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas relacionadas con la toma de decisiones del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	21%
No	11	79%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 10.

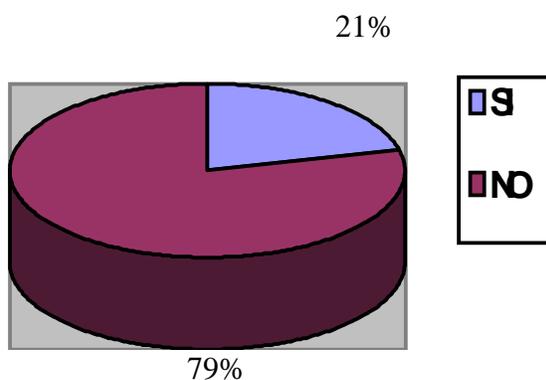


Gráfico N ° 10.

Representación gráfica de las respuestas relacionadas con la toma de decisiones del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N ° 10.

En el gráfico N° 10, se observa que el 21% del personal encuestado le cuesta tomar decisiones, esto sugiere que hay algunos que se sienten inseguros en el momento de tomar decisiones importantes en cualquier situación que se presente en el trabajo esto puede ocasionar algún incidente o accidente que sea perjudicial para él o la unidad.

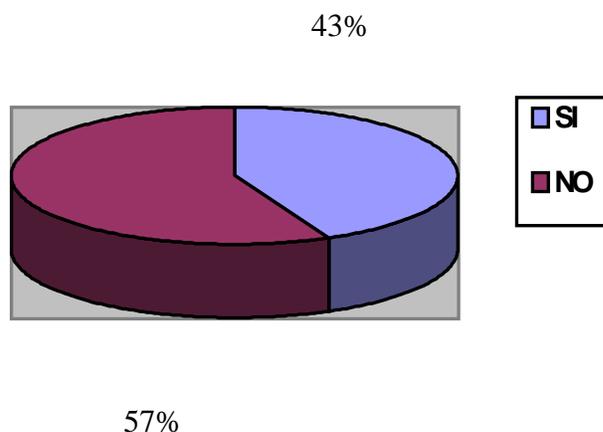
11.- ¿Ha tenido cambios en sus hábitos alimenticios?

**Cuadro N ° 11**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas sobre cambios alimenticios del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	43%
No	8	57%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 11.



**Gráfico N ° 11.**

Representación gráfica de las respuestas sobre cambios alimenticios del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N ° 11.

En relación con el gráfico N ° 11, se observa que el 43% del personal encuestado ha experimentado cambios en sus hábitos alimenticios, esto sugiere, que una mala alimentación puede provocar a corto, mediano o largo plazo, cualquier alteración en el organismo que impida el buen desenvolvimiento laboral del personal impidiendo así el cumplimiento de la misión.

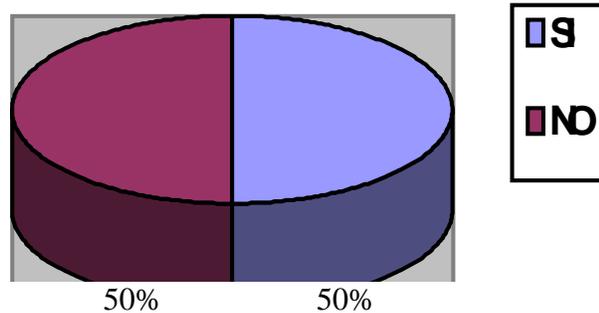
12.- ¿Le ha provocado estar solo en una playa o montaña?

**Cuadro N ° 12**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas relacionadas con el esparcimiento del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	50%
No	7	50%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 12.



**Gráfico N ° 12.**

Representación gráfica de las respuestas relacionadas con el esparcimiento del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N ° 12.

En el gráfico N ° 12, esto podría sugerir que el 50% del personal encuestado lo considera como una manera de descanso o escape, pudiendo ser este beneficioso para el personal.

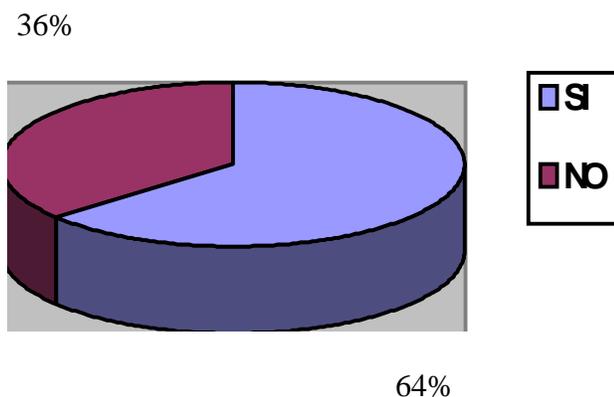
13.- ¿Ha tenido discusiones familiares atribuibles al estrés?

**Cuadro N ° 13**

Representación de Distribución de Frecuencia y Porcentajes de las respuestas relacionadas con la familia del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	9	64%
No	5	36%
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 13.



**Gráfico N ° 13**

Representación gráfica de las respuestas relacionadas con la familia del Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N ° 13.

En el gráfico N ° 13, se puede evidenciar que el 64% de la muestra encuestada ha sufrido de conflictos familiares atribuibles al estrés del trabajo. Esto sugiere, que los factores o las condiciones a las que está expuesto el profesional de enfermería también pueden llegar a afectar su núcleo familiar.

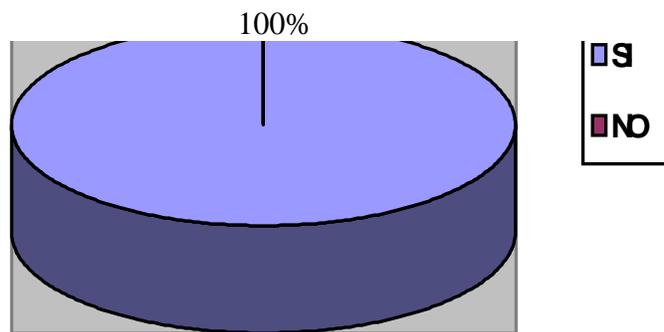
14.- ¿Cree usted que deban desarrollarse estrategias para controlar el estrés en el personal?

**Cuadro N ° 14**

Representación de Distribución de Frecuencias y Porcentajes de las respuestas sobre el desarrollo de estrategias para disminuir el estrés que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica..

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	14	100%
No	0	0
Total	14	100%

Fuente: Ítems. N ° 14.



**Gráfico N ° 14.**

Representación gráfica de las respuestas sobre el desarrollo de estrategias para disminuir el estrés que ha sentido el Personal de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Fuente: Cuadro N ° 14.

En el gráfico N° 14, se puede evidenciar que el 100% del personal encuestado está de acuerdo en que se desarrollen algunas estrategias que permitan disminuir o controlar el estrés laboral.

**Resultados del análisis.**

La encuesta aplicada a los Profesionales de Enfermería que trabajan en la Cámara Hipobárica , en relación con la investigación, arrojó los siguientes resultados:

El personal encuestado manifestó que el medio laboral en donde se desenvuelve, el exceso de trabajo, la falta de motivación por parte de la superioridad, los ha llevado a sentir una sobrecarga tanto física como mental, las cuales se han manifestado en algunas ocasiones con agresividad, cansancio, fatiga, cambios de humor, alteración del sueño, entre otros, llevando todo esto, en algunas ocasiones, a afectar su núcleo familiar.

Del análisis anterior se puede deducir, que estos factores y efectos pueden afectar el desempeño del Profesional de Enfermería, ya que con el tiempo, podrían ocasionar alteraciones o accidentes en él, los cuales pudiesen ser prevenidos mediante su detección y atención oportuna.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En este capítulo, se presenta un conjunto de conclusiones y recomendaciones, las cuales han sido elaboradas con la intención de que representen a su vez, sugerencias que contengan destrezas que permitan controlar o minimizar el estrés en el profesional de enfermería, tal como fue señalado en el propósito de esta investigación

#### **Conclusiones.**

Partiendo de los resultados obtenidos a través del análisis y el diagnóstico de necesidades, se concluye lo siguiente:

- Los eventos que están ocasionando estrés laboral en el Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica son el exceso de trabajo, la falta de motivación por parte de la superioridad, el ambiente donde se desenvuelve el personal.
- Las consecuencias negativas o efectos adversos que se detectaron en el profesional de enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica fueron el agotamiento físico y/o mental, cambios en su estado anímico, desmotivación laboral, cambios en sus hábitos alimenticios, alteraciones del sueño.

#### **Recomendaciones.**

Esta situación ha motivado a que se propongan las siguientes recomendaciones:

- Informar al Jefe del Servicio, los resultados obtenidos de la investigación.

- Se sugiere al Comando Superior, la asignación de profesionales de enfermería en la Unidad de Entrenamiento Fisiológico, con el objeto de disminuir la sobrecarga física y/o mental en el personal perteneciente a la Cámara Hipobárica.
- Solicitar a Instituciones especializadas, talleres sobre mejoramiento profesional y personal.
- Brindar cursos de actualización al Personal Profesional en Enfermería Aeronáutica.
- Incentivar al Personal Profesional de Enfermería para mejorar el Clima Organizacional el cual beneficiaría a todos y permitiría el mejor cumplimiento de la misión.
- Diseñar y poner en práctica estrategias que permitan controlar o minimizar el estrés laboral que presenta el personal.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Acevedo, A. (1991). **Técnicas de documentación e investigación II**. Módulo. Universidad Nacional Abierta.

Arias, F. (1999). **El proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. 3era Edición. Caracas.

Barreto, M. (1998). **Estrés en el Personal de Enfermería del Hospital Central de Maracay**. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Berkow, R (1998). **El Manual MERCK**. 8a Edición. Ediciones DOYMA. España.

Berman, O. (2001) **¿Fatiga, estrés, desgaste laboral? Problemas Metodológicos en el Estudio de las Relaciones entre Trabajo y Salud Ocupacional**. Trabajo de grado no publicado: Universidad de Carabobo Campus La Morita.

Betancourt, L. (2001). **Modulo de Investigación Aplicada al Área de Enfermería**. Tomo II. UCV. Caracas.

Biblioteca de Consulta. **Encarta 2005**. Enseñanza de las ciencias sociales.

Bonet, J. y Luchino, F. (1998). **Incidencia en las enfermedades ocupacionales en las organizaciones**. Editorial Nueva Era. Venezuela.

Borghams, J. (1995). **El Estrés Profesional la otra cara de la crisis económica**. Editorial Universitaria. Caracas.

Canales, F., Alvarado y Pineda (1998). **Metodología de la Investigación**. Editorial Limusa. México. D.F.

Canales, F (2000). **Aprendamos a Manejar Nuestro Estrés**. Costa Rica.

Caloir, C. (2005). **Análisis del estrés ocupacional como factor de riesgo en los tripulantes del Sistema C-130H, adscritos al Grupo Aéreo de Transporte N° 6 de la Aviación Militar Venezolana**. Trabajo de Grado no publicado. Escuela Superior de Guerra de la Aviación. Caracas. DC.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. (2000). Educen. Venezuela.

Cooper, C. (2002). **Cómo controlar eficazmente el estrés en una semana**. Gestión 2000. Barcelona. España.

David, F. (1994). **La Gerencia Estratégica**. LEGIS. Colombia.

Davis; K. (1999) **El Comportamiento Humano en el Trabajo**. McGrawhill. México.

Diccionario Gran Espasa Ilustrado. (1999). Editorial ESPASA. España.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Venezuela.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596 (2007). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Venezuela.

Guerin, W. (1992). **Planeación Estratégica de los R.R.H.H.** LEGIS. Colombia.

H. de Canales, F. (1994). **Metodología de la Investigación.** Organización Panamericana de la Salud.

Hans, S. (1950). **Estrés en el Trabajo.** Editorial Océano Centrum. España.

Hernández, Fernández y Baptsta (2003). **Metodología de la Investigación.** Editorial Interamericana. Tercera Edición. México. DF.

Henriquez y Henriquez (2000). **Estrategias de Enfermería para el Manejo de Estrés en pacientes que ingresan al Area de Emergencia del Hospital José A. Vargas. La Owallera. Edo. Aragua.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

Hernández, S. (1992). **Metodología de la Investigación.** Editorial Interamericana. Primera Edición. México. DF.

Hurtado, J. (1998). **Metodología de la Investigación Hoslístico.** Caracas.

Ivancevich, J. (1985). **Estrés y Trabajo.** Editorial Trillas. México.

Labrador, F. (1992). **El Estrés.** Ediciones Temas de Hoy. España.

Lawson, A. (1982). **¿Cómo Vencer el Estrés?** EDAF. España.

Lazarus, Ñ. (1999). **Enfermedades Ocupacionales.** Editorial Romor. Venezuela.

Lemus, N. (1989). **Estrés Ocupacional. Estudio de Caso en una Empresa Automotriz.** Venezuela.

Mayer. (1998). **Asertividad, Expresión de una Sana Autoestima.** Biblioteca de Psicología.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.(1995). **Ley de Prevención de Riesgos Laborales.** España.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (1997).**Real Decreto. Reglamento de los Servicios de Prevención.** España.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (1997). **Documentos Divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.** España.

Mira, H. (1999). **Estrés Ocupacional.** Fragor. Venezuela.

Ortega, Y. (2000). **Salud y Estrés.**

Ortega, J. (2000). **Estrés y Trabajo.** (Documento en línea. w.w.w.Google.com.)

Ramirez,T . (1999). **¿Cómo hacer un Proyecto de Investigación?**

Rojas, C. (1991). **Salud Mental Ocupacional y Psiquiátrica del Trabajo.** Universidad de Carabobo. Venezuela

Schenk, C. (1999). **Estrés ¿Cómo Superarlo?** Editorial Albatros SACI. Argentina.

**Taller de Prevención y Control del Estrés.** (1986). CORPOVEN. Gerencia del desarrollo Organizacional.

**Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!**

Tamayo y Tamayo. (1999). **El proceso de la Investigación Científica**. Editorial Orial Noriega. Colombia.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1999). **Manual de Trabajo de Grado**. UPEL.

Valdés, M. (1997). **El Estrés**. Editorial Acento. España.

Vásquez, L. (1996). **Metodología de la Investigación**.

Wilson, P. (1999). **Manual del Antiestrés**. Plaza & Janés Editores

**Created by eDocPrinter PDF Pro!!**

**Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!**

# ANEXOS

**Created by eDocPrinter PDF Pro!!**

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE ENFERMERIA

**CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL OBJETO DE ESTUDIO.**

El presente instrumento de recolección de datos, es un cuestionario, que tiene como objetivo recolectar información acerca de los aspectos que podrían ocasionar estrés laboral en el profesional de enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica.

Los datos recolectados serán analizados en forma global, por lo que no será necesaria la identificación del personal encuestado.

La información aquí obtenida sola se utilizará con fines docentes y de investigación.

Por su colaboración, muchas gracias.

**INSTRUCCIONES:**

- Este instrumento contiene cuatro aspectos, donde Usted. debe ubicar su respuesta de acuerdo a la pregunta que se este formulando, marque con una (X) la respuesta que considere correcta.
- Lea cuidadosamente cada pregunta.
- No deje ninguna pregunta sin responder.

**CUESTIONARIO:**

01.- ¿Está satisfecho con el trabajo que realiza?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

02.- ¿La relación interpersonal con sus compañeros es armónica?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

03.- ¿Ha sentido alguna sobrecarga física y/o mental con el trabajo que realiza?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

04.- ¿Considera que el ambiente físico y humano es un factor estresante?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

05.- ¿Ha tenido últimamente sensación de cansancio?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

06.- ¿Le cuesta quedarse dormido por las noches?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

07.- ¿Ha sentido desmotivación en el trabajo?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

08.- ¿Le preocupa el futuro desde el punto de vista laboral?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

09.- ¿Ha tenido irritabilidad y agresividad?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

10.- ¿Le cuesta tomar decisiones?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

11.- ¿Ha tenido cambios en sus hábitos alimenticios?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

12.- ¿Le ha provocado estar solo en una playa o montaña?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

13.- ¿Ha tenido discusiones familiares atribuibles al estrés?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

14.- ¿Cree Ud. que deben desarrollarse estrategias que permita minimizar o controlar el estrés en el personal?

Si\_\_\_\_ No\_\_\_\_

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Hago constar que el instrumento de recolección de datos, del Trabajo Especial de Grado titulado: **Estrés Laboral que presenta el Personal Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar**, cuyos autores son: el T.S.U **Juan Bautista González Castillo**, portador de la C.I. N° 7.083.369 y la T.S.U **Beatriz Coromoto Ojeda Martínez**, portadora de la C.I. N° 5.974.378, aspirantes al Título de Licenciados en Enfermería, reúnen los requisitos para ser considerados como válidos, por lo tanto son aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se desean obtener.

Constancia que se expide a petición de parte interesada.

Atentamente,

Apellidos y Nombres del Validador: \_\_\_\_\_  
Cédula de Identidad: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Hago constar que el instrumento de recolección de datos, del Trabajo Especial de Grado titulado: **Estrés Laboral que presenta el Personal Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar**, cuyos autores son: el T.S.U **Juan Bautista González Castillo**, portador de la C.I. N° 7.083.369 y la T.S.U **Beatriz Coromoto Ojeda Martinez**, portadora de la C.I. N° 5.974.378, aspirantes al Título de Licenciados en Enfermería, reúnen los requisitos para ser considerados como válidos, por lo tanto son aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se desean obtener.

Constancia que se expide a petición de parte interesada.

Atentamente,

Apellidos y Nombres del Validador: \_\_\_\_\_  
Cédula de Identidad: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Hago constar que el instrumento de recolección de datos, del Trabajo Especial de Grado titulado: **Estrés Laboral que presenta el Personal Profesional de Enfermería que trabaja en la Cámara Hipobárica del Servicio de Sanidad Aeronáutica de la Aviación Militar**, cuyos autores son: el T.S.U **Juan Bautista González Castillo**, portador de la C.I. N° 7.083.369 y la T.S.U **Beatriz Coromoto Ojeda Martínez**, portadora de la C.I. N° 5.974.378, aspirantes al Título de Licenciados en Enfermería, reúnen los requisitos para ser considerados como válidos, por lo tanto son aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se desean obtener.

Constancia que se expide a petición de parte interesada.

Atentamente,

Apellidos y Nombres del Validador: \_\_\_\_\_  
Cédula de Identidad: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

**CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD POR EL COEFICIENTE DE CROMBACH.**

ITEMS	SI	NO	TOTALES
1	9	5	14
2	8	6	14
3	11	3	14
4	11	3	14
5	10	4	14
6	8	6	14
7	10	4	14
8	10	4	14
9	9	3	14
10	3	11	14
11	6	8	14
12	7	7	14
13	9	5	14
14	14	0	14
			Vi = 14
<b>TOTALES</b>	125	71	Vt = 98

**Formula:**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times 1 - \left[ \frac{V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{14}{14-1} \times 1 - \left[ \frac{14}{98} \right]$$

$$\alpha = \frac{14}{13} \times 1 - (0,14)$$

$$\alpha = 1,07 - (0,14)$$

$$\alpha = 0,93$$

**SISTEMA DE VARIABLES**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
**VARIABLE: ESTRÉS LABORAL.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>SUB INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Detectar los eventos que están ocasionando estrés al personal de Entrenamiento Fisiológico	Eventos que ocasionan estrés.	Es un aspecto que puede generar un impacto en el individuo.	- Aspecto Laboral. - Aspecto Físico. - Aspecto Psicológico. - Aspecto Conductual.	- Trabajo - Ambiente de Trabajo - Relación Interpersonal - Sobrecarga Física - Ambiente Físico y humano - Cambios de Personalidad - Confianza	1 4 2 3 4 7 y 13 2 Y 8
Identificar los Síntomas del estrés operacional que presenta el personal de Entrenamiento Fisiológico	Síntomas del estrés operacional	Son el resultado que ocasiona un factor negativo o positivo en el individuo	- Cambios Físicos - Cambios Psicológico - Cambios Conducta  - Viabilidad	- Agotamiento - Sueño - Agresividad - Toma de decisiones - Cambios Alimenticios - Aislamiento.	5 6 9 y 13 10 11 12 14

Fuente: González y Ojeda (2005).