

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



**FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL DE LA  
MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER TRIMESTRE 2007**

(Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar  
por el título de Licenciado en Enfermería)

**AUTORAS:  
T.S.U. SIERRA ZULAY  
TUTORA:  
Lic. MARIBEL OSORIO**

**CARACAS, FEBRERO DEL 2008**

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



**FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL DE LA  
MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER TRIMESTRE 2007**

## **AGRADECIMIENTOS**

A dios todopoderoso por acompañarme siempre, por iluminar mi camino y por permitirme culminar esta etapa tan importante de mi vida.

Quiero expresar mi mas sincero agradecimiento a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron para hacer posible la realización de esta investigación, en especial a mi tutora la Lic. Maribel Osorio, a la Lic. Elizabeth Piña y a la Dra. Maria Antonieta Lombardi.

Al Dr. Juan Antonio Pereira, al Lic. Gilberto Labrador y al Lic. Gustavo Millán, quienes me guiaron y apoyaron para la culminación exitosa de este trabajo especial de grado.

A todos ustedes muchas gracias

## DEDICATORIA

A dios padre todopoderoso por haberme iluminado, guiado y dado la oportunidad de culminar esta meta de mi vida.

A mis padres, dueños de mis éxitos, que con su apoyo firme y sus ejemplos de trabajo y amor, me han enseñado que solo con esfuerzo y perseverancia se logran las cosas grandes.

A mis hermanos, por su compañía y colaboración durante estos años de estudios, de quienes espero de todo corazón, alcancen metas similares.

A mi esposo, Juan Antonio, por sus oportunas palabras de apoyo y paciencia, porque supo motivarme para culminar satisfactoriamente mi investigación, además de ser mi esposo, es mi amigo y compañero.

A mis hijos, Anthony Enmanuel y Kamila Valeria, quienes fueron los verdaderos motivos de mi triunfo, dios los bendiga y que mi ejemplo les sirva de estímulo en el largo camino de sus vidas.

A mis amigos Gustavo Millán, Linda Cárdenas, familiares, y a todas aquellas personas que de una u otra forma fueron estímulo para seguir adelante.

## **RECONOCIMIENTO**

Al Instituto Universitario Gran Colombia y a sus distinguidos profesores por mi formación profesional, otorgándome el título de Técnico Superior Universitario en Enfermería.

Al Hospital Central de San Cristóbal, por ser el primer centro donde inicie mis estudios y en donde desarrolle mis habilidades y destrezas aprendidas durante la carrera y por ser el primer centro asistencial del Estado Táchira

A la Maternidad Concepción Palacios, institución prestigiosa que me ha permitido ejercer mi noble profesión y en especial a la Unidad de Medicina Materno Fetal, por brindarme la oportunidad de llevar a cabo esta investigación.

A la Universidad Central de Venezuela, alma mater de mis estudios, por haberme permitido adquirir nuevos conocimientos y a la vez reforzar los ya adquiridos.

A mis profesores, por su desinteresada y abnegada labor en pro de la formación del profesional de enfermería, valuarte de la salud en Venezuela y el mundo.

## **Aprobación del tutor**

En mi carácter de tutor del T.E.G, prentado por la **T.S.U. Sierra Zulay**, para optar al título de Lic. En Enfermería, considero que dicho trabajo reúne todos los requisitos para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas , a los 26 días del mes de febrero del año 2008

---

Prof. Maribel Osorio  
C.I.:

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pp.</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Aprobación de Tutor</b> .....	vi
<b>Lista de Cuadros</b> .....	viii
<b>Lista de Gráficos</b> .....	x
<b>Resumen</b> .....	xii
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Capítulo I. El Problema</b>	
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Justificación.....	9
<b>Capítulo II. Marco Teórico</b>	
Antecedentes del estudio.....	12
Bases Teóricas.....	14
Sistema de Variable.....	44
Operacionalización de Variable.....	45
Definición de Términos Básicos.....	47
<b>Capítulo III. Marco Metodológico</b>	
Diseño de Investigación.....	50
Tipo de Estudio.....	52
Población y Muestra.....	52
Métodos e Instrumentos de recolección de datos.....	53
Validez.....	53
Confiabilidad.....	54
Procedimientos para la Recolección de Información.....	54
<b>Capítulo IV. Presentación y Análisis de los Resultados</b>	56
<b>Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones</b>	
Conclusiones.....	95
Recomendaciones.....	96
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	97
<b>Anexos</b> .....	100

## LISTA DE TABLAS

Nº		p.p
1	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. EDAD	57
2	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS SEX0	59
3	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. CONDICION CIVIL	61
4	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. SITUACIÓN LABORAL	63
5	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. DOBLE EMPLEO	65
6	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007	67
7	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. FACTORES PROPIOS DE LA TAREA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007	72



<b>8</b>	<b>DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>77</b>
<b>9</b>	<b>DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ASPECTOS INSTITUCIONALES. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>81</b>
<b>10</b>	<b>DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. CAMBIOS TECNOLÓGICOS. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>85</b>
<b>11</b>	<b>DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. PERSONALES UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>87</b>
<b>12</b>	<b>DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS PERSONAL UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>91</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

Nº			p.p
1	DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICOS. ENFERMERÍA. UNIDAD DE MATERNIDAD CONCEPCIÓN	PORCENTUAL. PROFESIONALES DE MEDICINA MATERNO PALACIOS. EDAD	DATOS DE FETAL. 58
2	DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICOS. ENFERMERÍA. UNIDAD DE MATERNIDAD CONCEPCIÓN	PORCENTUAL. PROFESIONALES DE MEDICINA MATERNO PALACIOS SEX0	DATOS DE FETAL. 60
3	DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICOS. ENFERMERÍA. UNIDAD DE MATERNIDAD CONCEPCIÓN	PORCENTUAL. PROFESIONALES DE MEDICINA MATERNO PALACIOS. CONDICION CIVIL	DATOS DE FETAL. 62
4	DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICOS. ENFERMERÍA. UNIDAD DE MATERNIDAD CONCEPCIÓN LABORAL	PORCENTUAL. PROFESIONALES DE MEDICINA MATERNO PALACIOS. SITUACIÓN	DATOS DE FETAL. 64
5	DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICOS. ENFERMERÍA. UNIDAD DE MATERNIDAD CONCEPCIÓN	PORCENTUAL. PROFESIONALES DE MEDICINA MATERNO PALACIOS. DOBLE EMPLEO	DATOS DE FETAL. 66
6	DISTRIBUCIÓN POR LOS PROFESIONALES QUE GENERAN ESTRÉS. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007	PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA DE ENFERMERÍA. FUENTES MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007	71
7	DISTRIBUCIÓN POR LOS PROFESIONALES QUE GENERAN ESTRÉS. TAREA. UNIDAD DE MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007	PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA DE ENFERMERÍA. FUENTES PROPIOS DE LA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007	76

<b>8</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>80</b>
<b>9</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ASPECTOS INSTITUCIONALES. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>84</b>
<b>10</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. CAMBIOS TECNOLÓGICOS. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>86</b>
<b>11</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. PERSONALES UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>90</b>
<b>12</b>	<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS PERSONAL UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007</b>	<b>94</b>



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

**FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL DE LA MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER TRIMESTRE 2007**

**AUTORA: T.S.U. SIERRA ZULAY  
TUTORA: Lic. MARIBEL OSORIO  
FECHA: FEBRERO 2008**

**RESUMEN**

El presente trabajo estuvo dirigido a determinar las fuentes que generan estrés en los profesionales de enfermería en la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios en el primer semestre de 2007. Fue un estudio descriptivo de campo de corte transversal. La población fue conformada por 26 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Medicina Materno Fetal. Por ser una población pequeña no hubo muestra, es decir, se trabajó con el 100% de la misma. En cuanto al instrumento se utilizó un cuestionario tomado de la Dra. María Antonieta Lombardi 2005. Se concluyó que existen fuentes generadoras de malestar entre los profesionales de enfermería de la Unidad de Medicina Materno Fetal, entre las cuales están la iluminación, higiene, insuficiente espacio y olores desagradables, Existen múltiples fuentes generadoras de estrés referidas a los factores propios de la tarea reportadas, las fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos institucionales generan en su mayoría excesivo y mediano malestar y se determinó la presencia de fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos personales. Se recomienda incentivar la creación e implementación de programas de prevención y control del estrés para profesionales de enfermería, así mismo hacer un diagnóstico de aspectos de índole organizacional a fin de implementar medidas correctivas para mejorar los procesos y fomentar la comunicación e interrelación con actividades grupales de tipo recreativa.

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral ha asumido una trascendencia histórica en las diferentes sociedades pasadas y contemporáneas, el mismo representa un claro indicador directo del grado de salud propio de cada organización social, de su estructura, relaciones y modos de producción.

La susceptibilidad de los trabajadores, es un factor importante a considerar y por eso en poblaciones o grupos de trabajadores expuestos en forma colectiva a factores causales de estrés, existe un extenso campo de investigación en materia de acciones para la prevención de las enfermedades. Es por ello, que el estrés laboral es fruto de la suma de varias causas y los estudios efectuados al respecto han determinado que algunos profesionales resulten por su naturaleza más estresados que otros.

El estrés laboral, es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, roles interpersonales y físicos poniendo en peligro el bienestar del hombre. Las principales fuentes generadoras de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo, y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

El profesional de enfermería no escapa a esta realidad, en la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas laborales, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés. Así mismo los factores externos al lugar de trabajo, pero que entrelazan estrecha relación con las preocupaciones del profesional de enfermería derivándose circunstancias familiares o de su vida privada, culturales, nutricionales y la seguridad en el empleo.

El profesional de enfermería que labora en la Unidad de Medicina Materno – Fetal de la Maternidad “Concepción Palacios”, no se encuentra exento de padecer estrés laboral, esto debido a que su desempeño laboral requiere un alto grado de capacitación, por cuanto las actividades que en esta unidad se realizan son de gran responsabilidad, así mismo, la delegación de funciones no se llevan a cabo debido a la falta de recursos humanos, por lo cual la jornada de trabajo es apresurada y las condiciones físicas laborales son inadecuadas.

De esta manera, la investigación se estructura en 3 capítulos: el capítulo I, contenido del Problema donde se expone el planteamiento del mismo, los objetivos de la investigación y la justificación.

El capítulo II, se denomina Marco Teórico, el cual comprende el fundamento conceptual del estudio que permite la comprensión y análisis de la variable a operacionalizar.

El capítulo III, corresponde al Marco Metodológico, contexto operativo de la investigación, el cual consta del diseño y tipo de estudio, población y muestra, técnicas de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad del instrumento y las técnicas de análisis de datos.

En el capítulo IV, se presentan la presentación y los análisis de los resultados establecidos por medio del instrumento aplicado.

El capítulo V, hace referencia a las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación. Por último, se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

En el siguiente capítulo se describe el problema a desarrollar en la investigación a través de: Planteamiento del Problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación.

#### **Planteamiento del Problema**

En el mundo actual, el estrés constituye uno de los riesgos laborales más significativos que afectan al profesional de enfermería y que pueden incidir en el rendimiento laboral y en su salud física y mental. Las grandes empresas transnacionales gastan millones de dólares en reposos, pagos de personal suplente o eventual y en los casos más graves deben incapacitar al trabajador, con la consecuente repercusión en sus finanzas, y una de estos graves problemas que ataca al trabajador de hoy en día es el estrés, que puede ser laboral, familiar, personal o de cualquier otra índole. El profesional del área de la enfermería que está al cuidado y resguardo de la salud del enfermo, lleva una gran cuota de estrés en su quehacer diario.

Por lo antes expuesto, se puede afirmar que los profesionales de enfermería en su rol asistencial están expuestos a altos niveles de estrés



laboral como producto de su interacción con situaciones de angustia, tensiones, exceso de trabajo, manejo de patologías médicas potencialmente incapacitantes o mortales, donde el error no tiene cabida, ya que se trata vidas humanas, donde el factor común es ofrecer atención oportuna y de calidad, aún en situaciones adversas tales como déficit de personal para cubrir la gran demanda de usuarios en la Unidad Clínica, falta de insumos y dotación de material médico-quirúrgico, y por si fuera poco el entorno familiar y social de cada profesional de enfermería que agrega una carga más al estrés en su trabajo.

El estrés, es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa. Se manifiesta una descarga en el organismo producto de la tensión física o psicológica, generándose una serie de trastornos asociados: respiratorios, cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, diabetes y psicopatológicos.

LaDou, J (1997), define el estrés como “un importante trastorno de salud laboral”, (Pág. 820). Así que el estrés laboral puede causar invalidez psicológica y fisiológica, pudiendo presentar manifestaciones sutiles de morbilidad y afectar el bienestar como los resultados de la organización.

La enfermería como profesión, especialmente vocacional de ayuda y cuidados, posee altos niveles de responsabilidad, relaciones interpersonales y exigencias sociales, lo que hace ser a este colectivo más vulnerable al estrés laboral.

El profesional de enfermería que labora en la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios, es un personal altamente calificado, posee suficientes conocimientos teóricos – prácticos para manejar la tecnología propia de esta unidad clínica, en su trayectoria se observa que está motivado para laborar en una unidad compleja donde el paciente tiene una dependencia total de cuidados de enfermería; cada minuto pudiera ser la diferencia entre la vida y la muerte.

Motivo por el cual se desea hacer una investigación minuciosa de las posibles situaciones generadoras de estrés que se vienen presentando en los profesionales de enfermería, donde se puede observar con mucha frecuencia la falta de insumos como material médico quirúrgico y fármacos de uso frecuente en el servicio, camillas para el traslado de pacientes, sillas de ruedas, lencería, entre otros. Igualmente existe un grave deterioro de las instalaciones (fallas eléctricas, falta de impermeabilización del techo, sistema de ventilación artificial, tuberías de aguas blancas, entre otros), mobiliario en general deteriorado; se evidencia que no hay un buen control de

mantenimiento por parte de la institución para mantener la unidad clínica bajo las medidas de asepsia y antisepsia a la hora de realizar cualquier tipo de procedimiento, aunado a esto se pueden mencionar otras fuentes de vital importancia que se han venido presentado por parte del profesional de enfermería por estar expuesto a una serie de situaciones que las hace cambiar de humor, entrar en conflicto laboral con los demás colegas u otros miembros del equipo de salud.

El déficit de recurso humano que cada vez es más evidente en la unidad clínica, esto hace una sobre carga laboral para cumplir todas las funciones, falta de participación en el equipo de trabajo, sobre todo falta de apoyo de superiores, interrupciones frecuentes de las tareas, falta de tiempo para brindar cuidados al paciente, igualmente el profesional de enfermería que labora en la unidad de medicina materno fetal tiene que llevar un control estricto de registros administrativos, así como enfrentar mil y una situaciones que se presenta a diario para poder resolver y brindar una atención de calidad permanente y continua a cada usuaria que busca beneficiarse de los servicios que allí se prestan, muchas veces por el exceso de actividades y conflictos personales, laborales; este personal, valioso atraviesa situaciones generadoras de estrés que pueden conllevar a desencadenar trastornos de salud físico y mental

Por lo antes expuesto, la presente investigación formula el siguiente problema de estudio: ¿Cuáles son las fuentes que generan estrés en los profesionales de enfermería de la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios en el primer semestre de 2007?

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **Objetivo General**

Determinar las fuentes que generan estrés en los profesionales de enfermería en la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios en el primer semestre de 2007.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar las fuentes generadoras de estrés referidas al medio ambiente de trabajo en los profesionales de enfermería de la Unidad de Medicina Materno Fetal.
2. Determinar las fuentes generadoras de estrés referidas a los factores propios de la tarea en los profesionales de enfermería de la unidad clínica

3. Describir las fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos institucionales en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad clínica.
4. Describir las fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos personales en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad clínica

### **Justificación**

En el medio ambiente de trabajo en el que se desempeña el profesional de enfermería se puede observar que existe una interacción constante con el mismo, el cual influye de manera positiva o negativa en la salud de cada profesional, por lo que se hace mención a las condiciones presentes en la unidad clínica de trabajo que son de gran importancia tanto para el profesional de enfermería como para el rendimiento de éste dentro de su ambiente laboral.

En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo principal determinar las fuentes de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Medicina Materno Fetal.

Se considera de gran importancia al presente estudio en primer lugar para el profesional de enfermería, ya que al determinar la presencia de estrés en los mismos, debe motivar a las autoridades de la Institución a establecer los mecanismos para eliminar o minimizar los factores generadores de estrés y en segundo lugar para la Institución, ya que ésta se vería beneficiada por un mejor rendimiento de sus trabajadores.

Analizando todos estos factores, surge la inquietud y la necesidad de evaluar los detonantes posibles del estrés laboral y su repercusión en la actividad diaria de un profesional de la enfermería, y se justifica su determinación ya que al saber cuales son, como afectan el desempeño laboral y como pueden ser corregidos o manejados, mejoraríamos notablemente la calidad de atención a las usuarias del servicio y por ende una mejor calidad de vida a estos nobles profesionales, ya que se podrían realizar talleres de manejo del estrés, se dictarían charlas, y se prestaría apoyo emocional y laboral por personal altamente calificado en el manejo de esta situación que aqueja cada día más a estos profesionales.

De aquí parte, la idea de realizar un estudio con el propósito de generar recomendaciones para las enfermeras(os) relativas a las herramientas que les permitan abordar en forma efectiva las situaciones generadoras de estrés físicas, individuales y organizacionales,

proporcionando de esta manera una salud optima, así como una mejor calidad de vida, lo que traerá consigo una serie de beneficios a las usuarias de la Unidad de Medicina Materno Fetal, por cuanto la enfermera(o) estará en mayor capacidad de brindar un cuidado humano optimo.

Por otra parte, el estudio en cuestión beneficiará a la institución escenario del mismo, ya que se reducirá el ausentismo del profesional de enfermería en esta unidad, así mismo se mejorarán las relaciones con los demás miembros del equipo de salud. Y al convertirse la Maternidad Concepción Palacios en pionera a nivel de los centros de salud en manejar adecuadamente los niveles de estrés de su personal, serviría de ejemplo y ayuda a otras Instituciones a nivel nacional e internacional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En el presente capítulo se describen los antecedentes relacionados con el estudio, las bases teóricas, el sistema de variable, la operacionalización de la variable, la definición de términos.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Coa, S y Mendoza, C (2002) realizaron un estudio titulado “Estrés laboral relacionado a la demanda, capacidad de decisión y apoyo social en el personal de enfermería. Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario “Dr. Luis Razetti” de Barcelona, Estado Anzoátegui; cuyo objetivo fue determinar la presencia de estrés laboral expresado en las dimensiones de demandas, capacidad de decisión y apoyo social en el personal de enfermería. Concluyendo este estudio que el personal de enfermería que labora en la mencionada unidad no percibe su trabajo como estresante, sino como un trabajo activo según el Modelo de Demanda de Control Karasek, R y Theorell, T (1990).

Camacho, P. Colmenares, C. y Meléndez, F (2001) elaboraron un estudio titulado Estrés ocupacional en los profesionales de enfermería que



laboran en el Área Quirúrgica del Hospital Militar Cnel. Elbano Paredes Vivas" de Maracay, Estado Aragua. El objetivo general de la investigación fue determinar el estrés ocupacional que presentan los profesionales de enfermería en las distintas unidades en las cuales laboran. Se desarrollo una investigación de campo, descriptiva de naturaleza transversal. Los resultados permitieron concluir que los profesionales de enfermería del área quirúrgica evidenciaban niveles de estrés alto, normal y bajo, sus manifestaciones eran de naturaleza cognitiva, vegetativa y motriz; y se demostró que por lo menos para este estudio el área quirúrgica es más estresante que la unidad de cirugía.

Brenke, J. Y Rivas, L (2000), realizan una investigación no experimental, descriptiva – correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el ambiente organizacional en sus dimensiones: factores del entorno y factores organizacionales y el estrés del profesional de enfermería en sus dimensiones manifestaciones físicas y psicoconductuales, obteniendo como resultado que los factores del entorno con los cuales el profesional de enfermería está en desacuerdo con: el mobiliario ergonómico, ventilación, recursos materiales, mientras que los factores organizacionales son las recompensas y el tipo de supervisión. Para las manifestaciones de estrés la más frecuente entre las físicas es la cefalea y en las psicoconductuales frecuentemente se presenta la agresividad y algunas veces

la irritabilidad y los cambios de humor, todo esto como respuesta a los cambios organizacionales.

Los estudios anteriormente mencionados guardan relación con la presente investigación, ya que en todos ellos se investiga y se analizan los probables generadores de estrés en los profesionales de enfermería y sus objetivos guardan una estrecha relación con los mencionados en el estudio propuesto, ya que ambos persiguen el mismo fin, como lo es la determinación de los factores generadores de estrés en los profesionales que se dedican a la noble tarea.

### **Bases Teóricas**

La Maternidad Concepción Palacios es considerada como una gran empresa asistencial y eje fundamental en el área materno-infantil del país y es reconocida nacional e internacionalmente, ella centra su plan de acción en la atención asistencial de la población y en el fomento y la prevención de enfermedades. Dentro de esta gran Institución, se encuentra la Unidad de Medicina Materno Fetal (UMMF), en donde los profesionales de enfermería proporcionan cuidados de calidad y complejidad, ya que esta área es considerada como de atención crítica, en donde se manejan patologías propias del embarazo (preeclampsia, eclampsia, lupus, diabetes, síndrome

HELLP, entre otras) que conllevan un cuidado especial y estricto por ser éstas potencialmente mortales al binomio madre-hijo, y en donde estos profesionales se ven sometidos a situaciones de estrés debido al exigente cuidado de estas pacientes.

## **Estrés**

El estrés, según la Organización Mundial de la Salud (1994) “es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”, si se aplica un concepto al ámbito de trabajo de los individuos se podría ajustar la definición del estrés, como el equilibrio percibido entre las demandas propias y la capacidad de la persona.

En los últimos años, se ha despertado un creciente interés por el estudio afín con el estrés laboral en enfermería, situación que probablemente esté relacionada con la búsqueda del mejoramiento de las condiciones laborales de los profesionales que conforman el equipo de salud y la necesidad de disminuir el impacto negativo que algunos elementos presentes en el entorno laboral del profesional de enfermería podrían generar sobre su salud.

En relación con el estrés Almirall, P (1993) refiere que: “en un principio el significado estrés era de apuro, infortunio o adversidad. Mas tarde es usado con relación a algo que denota fuerza, presión o fuerte esfuerzo tanto en una persona como en la facultad de su vida mental”, (Pág. 7).

Es decir, que se creía una especie de mala suerte y que originaba del apuro con que llevaba la vida una persona, es una definición un tanto superficial y algo ambigua, que no profundizaba en otros aspectos como se hace en la actualidad.

La definición de estrés que se tomará para el presente trabajo es la propuesta por Gordón, Y (1997) quien dice que “es una respuesta adaptativa, mediatizada por las características o por los procesos psicológicos del individuo que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiologías especiales a una persona”, (Pág. 499).

De esta manera, Gordón hace referencia a que el estrés genera una reacción física y psicológica del organismo ante una situación del entorno que genera tensión; cuyos efectos pueden ser perjudiciales para el desenvolvimiento de una persona en su ambiente laboral o familiar.

Según Mc. Grath, Reid y Boom (1999) el estrés en los profesionales de enfermería se encuentra asociado a la presión y exigencia que demanda la profesión; es evidente que los profesionales de enfermería se encuentran sometidos a una presión y exigencia constante, sobre todo en aquellas unidades encargadas de brindar cuidados específicos a los usuarios, como en el caso de la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios. Es pertinente acotar que el estrés, no solo puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial en el profesional de enfermería, sino que además puede traer consecuencias negativas sobre la práctica de enfermería.

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye, al respecto Spielberg, Ch (1990), lo define como: “la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier exigencia que se ve sometido (Pág.10). En esta definición, se considera el estrés como una reacción de estímulo respuesta o de acción y reacción, en la cual un individuo que se ve sometido a un estímulo específico genera una respuesta inespecífica.

Beare, P y Myers, Y (1998) conceptualiza el estrés como “una amplia gama de experiencias en las que se producen tensiones cuando las situaciones exigen un esfuerzo, afrontamiento y un nivel de adaptación por

parte de individuo”, (Pág. 37). Según los autores mencionados, existen diferentes experiencias o factores generadores de estrés que conllevan al individuo un nivel de adaptación tal que le permita desenvolverse bajo tensión.

Lazarus, R y Folkman, S (1986) citados en Lentini, N. y Soto, F (2002) describen el estrés como “una relación particular entre el individuo y el entorno con que es evaluado como amenazante o desbordante en sus recursos, y que ponen en peligro su bienestar. Así también, para Baldes, y Flores, (1990) el estrés “es un estado de activación autonómica y neuroendocrina de naturaleza displacentera, que implica un fracaso adaptativo, con cognición indefensa e inhibición inmunológica y conductual”, (Pág. 2). En estas dos definiciones se introducen los conceptos de medio ambiente como generador de estrés, y a la vez se describen las respuestas corporales en una persona sometida a estrés.

Huber, D (1986) señala que:

Desde que Hans Selye 1926 introdujo en el ámbito de la salud el término del estrés, este se ha convertido en una de las palabras más utilizadas tanto por los distintos profesionales del área de la salud, como en el lenguaje coloquial y definió el estrés como una respuesta general del organismo ante cualquier situación que genera estrés (Pág. 546).

Por cuanto el estrés es un hecho habitual en la vida, el mismo autor, al plantear otro concepto lo define como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlos, sin ningún tipo de alteración, que se adapte al entorno laboral.

Los tipos de estrés, según Marriner, A (2001) son:

**Estrés y distrés:** el estrés actúa como factor de motivación para vencer y superar obstáculos, puede decirse que es un elemento que ayuda a alcanzar el éxito, es el combustible para el logro de ambiciones. Este nivel normal y deseable podría denominarse simplemente como estrés. **Estrés físico y estrés mental:** la precitada autora lo define como el conjunto de factores internos y externos del individuo y su entorno laboral que afectan al personal de salud en el ejercicio de su profesión. (Pág. 29).

Por lo antes expuesto, se puede decir que el origen del estrés mental está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos con la cultura o religión por la preocupación de alguna enfermedad.

En cuanto al **Estrés agudo:** continúa afirmando la autora que “es el producto de una agresión (aun violenta), ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supera el umbral del sujeto, da lugar a una respuesta también intensa, rápida y muchas veces violenta”, (Pág. 29). Es decir, cuando el estrés agudo se presenta, se obtiene una respuesta en la que se

pueden producir complicaciones físicas, psicológicas, así como también trastornos patológicos en personas con factores de alto riesgo llegando muchas veces hasta la muerte ante situaciones de este tipo.

Por otro lado se encuentra el **Estrés crónico**: según Marriner, A (Op.cit) señala que: “puede darse, ya sea por una exposición prolongada y continua a factores estresantes externos o por condiciones crónicas o prolongadas a la respuesta al estrés”, (Pág. 30). Como puede observarse en esta definición, la misma se encuentra ubicada básicamente en el tipo de estrés crónico como respuesta, sin embargo existen factores estresante externos o por condiciones prolongadas por el organismo.

Igualmente, continúa señalando la autora antes citada que el **Distrés por subestimación**: Se trata de una respuesta normal del organismo ante las situaciones de peligro, en respuesta a las situaciones de emboscada, el organismo se prepara para combatir o huir mediante la secreción de sustancias como la adrenalina producida principalmente en unas glándulas llamadas “suprarrenales o adrenales” (llamados por estar ubicados adyacentes al extremo superior de los riñones). La adrenalina se disemina por toda la sangre y es recibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción. El corazón late mas fuerte y rápido, las pequeñas arterias que irrigan la piel y



los órganos menos críticos (riñones, intestinos), se contraen para disminuir la pérdida de sangre en caso de heridas y para dar prioridad al cerebro y los órganos mas críticos para la acción (corazón, pulmones, músculos). (Pág. 31)

Es así como Hans, Selye citado por Huber, D (1999) plantea las fases del estrés:

**La primera fase es la reacción de alarma**, el individuo ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, se inicia con la brusca liberación al torrente sanguíneo con una sustancia llamada adrenalina. Los efectos en el organismo se ven de manera inmediata con una explosión de energía manifestada por una cantidad de signos y síntomas que van perjudicando la salud de la persona.

**La segunda fase es el estado de resistencia:** aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continua reaccionando para hacer frente a una determinada reacción que ha evaluado de amenazante; como no siempre será correcto o posible “Pelear ó Huir” de las situaciones que vivimos de manera cotidiana, Esto a su vez permite que el organismo continúe con sus funciones, con un nivel mayor al normal, lo cual provoca un esfuerzo que consiguiente se traduce en un desgaste mayor para

mantenerse activo igual a su nivel inicial. En esta fase se presenta una disminución de la coordinación, aceleración y disminución de sus destrezas y habilidades.

**La tercera fase es el estado de agotamiento**, disminuye la capacidad fisiológica del organismo, con lo cual hay un deterioro donde la ansiedad, intranquilidad, desasosiego, agitación, incertidumbre y miedo, aparecen en situaciones evaluadas como amenazante y de peligro, con ello sobreviene la fase de agotamiento, donde el organismo queda totalmente fatigado por todas aquellas situaciones de tensión, (Pág. 516).

Los síntomas del estrés, según Marriner, A (2001) son:

Fatiga, depresión, labilidad emocional, inquietud, nerviosismo, renuncia, irritabilidad, ira, autocrítica, pérdida de interés por salir, desorganización, incapacidad para relajarse, accidentes, artritis, asma, resfriados, sentimientos de no ser estimado, inseguridad, pesimismo, hipertensión arterial, lumbago, dermatitis, crisis de colitis, pesadillas, despertar matutino precoz, dolor en músculos del cuello y hombros, problemas alérgicos y úlceras. (Pág. 30).

Cualquier suceso que cree una respuesta emocional, puede causar la presencia de síntomas para generar estrés. Esto incluye situaciones positivas como negativas, son muchos los síntomas que afectan al profesional de

enfermería que labora en unidades clínicas donde ejecutan actividades de diversos tipos. Por cuanto, se deberá laborar en un ambiente que posea condiciones laborales adecuadas que no ofrezcan un desgaste a la salud de la persona.

### **Estrés Laboral**

Según Marriner, A (2001) el lugar de trabajo en término estrés esta relacionado con las reacciones físicas y psicológicas que afectan el estado de salud del personal. (Pág. 32). Es decir, que el trabajador en la realización de sus actividades y tareas, presentan algunas manifestaciones clínicas generadas por el ambiente de trabajo.

El estrés laboral, es aquel cuyo desencadenantes están ligados específicamente al desempeño de una profesión determinada, sumido en un estado de activación física y psicológica relacionado con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas ambientales, propias de las tareas que se realizan a diario, que al hacerse crónicas tienen repercusiones negativas en la salud.

El Instituto Nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional (2000), define el estrés laboral como “las nocivas reacciones físicas y emocionales

que ocurren cuando la exigencias de trabajo no igualan las capacidades los recursos o las necesidades del trabajador”, (Pág. 2). El estrés se genera cuando se integran los factores individuales, ambientales y organizacionales afectando la salud y calidad de vida de los profesionales que allí laboran.

En tal sentido, entre la persona y su ambiente físico, psicológico y social, existe una interacción permanente, donde el medio de trabajo puede influir positiva ó negativamente en la salud de las personas y, a su vez, el bienestar físico y mental del trabajador afectando su productividad.

Al respecto, Sánchez, M (2000), expresa que el trabajo entraña riesgos para la salud por cuanto “puede ser causa de enfermedades profesionales contribuir a la aparición de otras enfermedades y/o agravar un estado de salud deficiente de origen extra profesional” (Pág. 252). En tal sentido, el estrés relacionado con el trabajo constituye una materia importante de preocupación en el contexto de salud laboral apareciendo como el resultado del desequilibrio entre las demandas que el ejercicio profesional exige, y las capacidades de afrontamiento, por parte del trabajador; donde el trabajo se trasforma en una carga psíquica en lugar de ser gratificante y favorecer el autoestima del trabajador.

Sobre el particular, Del Rey, J. y Calvo, J (1998) señalan que el estrés:

Influyen además que las características personales del trabajador, la mala organización del trabajo, relaciones laborales complejas y la competitividad entre otras, y en ocasiones causado por la incapacidad para adaptarse a una nueva tecnología de los ordenadores de modo sano. (Pág. 3).

El estrés laboral se evidencia con facilidad en las actividades que se realizan diariamente, así Franca, A y Rodríguez, A (1997) lo definen “Como aquellos acontecimiento en que las personas perciben en el entorno laboral como una situación amenazante”, (Pág. 7). También al satisfacer las necesidades de realización personal y profesional y/o la salud física y mental exige requerimiento excesivo a los trabajadores cuando estos no cuentan con los recursos necesarios para el afrontamiento de tales situaciones.

En este sentido, para Del Hoyo, M (1997) el estrés laboral evalúa desde una perspectiva integradora, es “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a precisiones internas y externas, (Página 27), de tal manera, que el estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

En tal caso, hay algunos profesionales de enfermería que son fuente de estrés, la enfermería es sin duda, una profesión generadora de estrés ya que se viven a diario situaciones de gran intensidad emocional; enfocándose a sus actividades de cuidado, diagnóstico y tratamiento de las respuestas humanas ante la salud y el fenómeno de la enfermedad. Por ello exigen un nivel alto de energía, existen numerosas fuentes de estrés que se vuelven riesgos ocupacionales para estos profesionales.

Por otra parte, Beare, P. y Myers, Y (1992) conceptualiza el estrés laboral como “el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de éste pueden afectar la salud del trabajador”, (Pág. 89). Por otra parte, los mismos autores describen las consecuencias que generan el estrés laboral, tales como:

1. Abandono voluntario de la profesión.
2. Reconversión profesional (se dedica a otra actividad diferente a la sanitaria).
3. Disminución de la calidad del trabajo (menor dedicación al paciente).
4. Insatisfacción y deterioro del ambiente laboral.
5. Ausentismo laboral.
6. Aumento de la accidentalidad.
7. Psicológicas: dificultad para la concentración, trastornos del sueño, de la personalidad.
8. Comportamentales: abandono de actividades sociales, cambios de hábitos de vida, bajo rendimiento laboral.
9. Físicas: tensión, excitación general, dolores musculares, entre otras. (Pág.89).

Según Labrador, J (1996), describe el término estresor o situación estresante, “al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés al trabajador”, (Pág. 22). Tomando en cuenta el concepto anterior, se puede mencionar que existen varios factores que desencadenan estrés en el clima laboral como: exceso de trabajo, responsabilidades en la toma de decisiones, fatiga, esfuerzos físicos entre otros.

De esta manera Labrador, J (Op.cit) clasifica los estresores en dos tipos:

**Psicosociales:** pueden generar estrés por el significado que la persona les asigne. **Biogénicos:** son situaciones que pasan a ser estresores por su capacidad para generar cambios bioquímicos o eléctricos que automáticamente disparan la respuesta del estrés (Pág. 23).

La mayor parte del trabajo de la unidad clínica es realizada por los profesionales de enfermería, por lo que es considerada una de las ocupaciones más exigentes y específicamente estresantes, ocasionando alteraciones en la salud de cada profesional que allí se desempeña.

Lazarus, R y Folkman, S. (1996) plantean las fuentes de estrés laboral de la siguiente manera:

**A.- Estresores físicos:** condiciones físicas del entorno laboral: luz, ruido, temperatura, entre otros.

**B.- Estresores individuales:** rol conflictivo, ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo, responsabilidad por otros, desarrollo de carrera.

**C.- Estresores colectivos y organizacionales:** estresores grupales (conflictos del equipo, apoyo inadecuado al grupo, falta de cohesión del equipo). Estresores organizacionales (características de la tarea, tecnología, condiciones laborales desfavorables, turnicidad).

**D.- Estresores extraorganizacionales:** diferencias individuales, edad, sexo, nivel de educación, ocupación, recursos económicos, prácticas de ejercicio en tiempo libre, entre otros. (Pág. 3).

Estos desencadenantes se entremezclan conformando una situación que, siendo objetiva, influye de manera particular en cada individuo, porque depende de cómo sea percibido por el individuo, desencadenando un círculo vicioso, el cual se torna crónico.

Como se puede observar cada autor clasifica los tipos de estresores de forma diferente, es por esto que Peiro, J (1999), tomando en cuenta a la OIT, clasifica las fuentes de estrés en:

### **Fuentes del ambiente físico**

Las unidades clínicas presentan características muy particulares en cuanto al espacio físico; ambiente aislado, impersonal, tecnificado con aparatos sofisticados que aumentan el ruido, descargas eléctricas y muchas



veces ocasionan accidentes. Al respecto, Piña, E y Quintero, B (1995) señalan que:

**La iluminación:** la intensidad luminosa, se relaciona con la facilidad de contar con suficientes niveles de iluminación para poder ejercer las actividades en un espacio determinado, igual se menciona que no es lo mismo laborar en un ambiente diurno que nocturno. (Pág.164).

Por otra parte, LaDou, J (1993) afirma que

La iluminación inadecuada, sus reflejos o resplandor pueden generar signos y síntomas que pueden acompañar una sensación generalizada de cansancio en los ojos, dolor ocular, cefalea y fatiga, que con frecuencia son el resultado de la tensión visual, debido a la acomodación rápida y al resplandor directo”.(Pág. 55)

Por lo antes señalado, se puede mencionar que toda área de trabajo tiene que tener una iluminación acorde al tipo de actividad que se va a desempeñar para así laborar de forma adecuada y sin ninguna perturbación que pueda ocasionar daños a la salud de cada profesional de enfermería que día a día ejerce sus tareas diarias.

**El Ruido:** es un estresor importante en determinados ambientes de trabajo, los autores antes señalados lo describen como: “uso de alguna

pieza o instalación que impida que la onda sonora se desplaza en la dirección habitual del trabajador“, (Pág.163).

Todo profesional de enfermería que labora en la unidad de medicina materno fetal esta expuesto a una serie de ruidos generados por las alarmas de los monitores, aires comprimidos, gritos del personal, esto hace que el profesional no se concentre con facilidad.

**La Temperatura:** trabajar en ambientes fríos o calurosos generan discomfort. Las personas intercambian constantemente calor con su entorno y ese intercambio esta influido por factores personales, como el nivel de actividad y ambientales como lo son la humedad, la velocidad del movimiento del aire entre otros. LaDou, J (1993), afirma que “un ambiente de trabajo con temperatura elevada, aumenta la carga cardiovascular y una temperatura baja, puede generar malestar general, disminuyendo las destrezas manuales y reduciendo la sensibilidad táctil”, (Pág. 72).

Esta situación se presenta en la Unidad de Medicina Materno Fetal (UMMF), ya que por ser un área restringida se requiere un ambiente controlado, para mantener la temperatura de manera que evite el calor y el exceso de frío, fenómenos que suelen ser molestos para el personal de enfermería que labora durante horas en esta unidad.

**Higiene:** las condiciones higiénicas en las áreas de trabajo no siempre son las más adecuadas. Herzberg, F en 1959, describía que “la suciedad, el entorno polvoriento, la falta de ventilación, la inadecuación de las áreas de descanso y las condiciones de mantenimiento de los sanitarios son aspectos que pueden producir insatisfacción, irritación y frustración”, (Pág. 42).

**Disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo:** la falta de espacio físico, el hacinamiento y la inadecuación del mismo, suelen generar estrés en el ambiente de trabajo.

### **Demandas estresantes del trabajo**

En el área de salud y en especial en las Unidades donde se trabaja con pacientes de alto riesgo como la Unidad de Medicina Materno Fetal (UMMF), donde se atienden pacientes de alto riesgo obstétrico con enfermedades tales como preeclampsia, lupus, diabetes, entre otras, existen características propias de las funciones que se desempeñan en esas unidades y que pueden transformarse en estímulos estresores para los profesionales de enfermería. Entre estos eventos se señalan:

**Trabajo por turno y nocturno:** esta es una modalidad de trabajo muy frecuente entre los profesionales de enfermería, y el punto de mayor estrés

es el cansancio, la pérdida de sueño, la inversión del ritmo circadiano, ya que deben permanecer despiertos en la jornada nocturna, que es la que mayor repercusión tiene sobre este profesional, tal como lo señala Dugas, B (1979).

**Sobrecarga de trabajo:** esta se divide en cuantitativa, que es el exceso de actividades a realizar en una jornada laboral o en un determinado periodo de tiempo; o cualitativa, que son las demandas excesivas en cuanto a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador. French y Kaplan (1973) señalaron que “la sobrecarga de trabajo y el exceso de horas de trabajo, están relacionados con la insatisfacción y tensión laboral, baja autoestima, niveles altos de colesterol, frecuencia cardiaca elevada y mayores hábitos tabaquicos”. (Pág. 44).

**Exposición a riesgos y peligros:** toda profesión por más sencilla que sea conlleva algún riesgo y en particular los profesionales de enfermería están expuestos a mayores riesgos ocupacionales. Para Peiró, J (1993),

La percepción de esos riesgos pueden producir en ellos mayor o menor ansiedad, esto repercute en las conductas e seguridad, en el rendimiento y en el bienestar psicológico. Por otra parte, el constante recuerdo de los riesgos de trabajo por razones de seguridad pueden llegar hacer en sí mismos estresantes. (Pág. )

## **Contenidos del trabajo**

El desempeño de las actividades dentro del área laboral, depende tanto de las habilidades y destrezas del empleado, como de las posibilidades que le brinde la empresa para desarrollarla, esto puede influir de forma positiva o negativa dentro de la misma.

**Oportunidad para el control:** el que un profesional de enfermería pueda o no controlar las actividades que realiza, le puede producir estrés o por el otro lado un bienestar psicológico. En el caso de los que trabajan en la UMMF, los procedimientos y las actividades propias del servicio le pueden generar o no estrés, dependiendo del grado de destreza y manejo del área y sus equipos.

**Oportunidad para el uso de habilidades:** dependiendo del caso, si se le permite desarrollar sus habilidades o las oportunidades son escasas, puede o no generar estrés.

**Variedad de la tarea:** la carga mental de trabajo que supone la preparación de tratamiento y planes de cuidado en un horario reducido, el control sobre la tarea, ocurre cuando no se controla esta, y no se atreve a

tomar las iniciativas adecuadas por temor a la falta de conocimientos y atención que requieren los pacientes.

### **Relaciones interpersonales y grupales como estresores laborales**

Las relaciones en el entorno laboral son muy importantes para un buen desempeño del profesional de enfermería y cuando estas no son favorables se convierte en un estresor muy importante.

**Tipos de relaciones:** las de calidad o buenas, son un factor central en la salud personal y organizacional, mientras que las malas relaciones aumentan los niveles de tensión y estrés en el área laboral.

**Relaciones con los compañeros:** en áreas como la UMMF existe mucha rivalidad por conseguir condiciones o situaciones más ventajosas, y esto trae como consecuencia un ambiente de trabajo un tanto hostil que genera a la larga estrés.

**Relaciones con usuarios y clientes:** estas relaciones cuando son buenas, son provechosas para un mejor desenvolvimiento en el área laboral y redundan en beneficio del paciente.

## **Estresores de Nivel Organizacional**

Según Fenlason, K (1994) la salud organizacional es entendida como: “la salud del sistema organizacional y no sólo como salud de sus miembros, está poniendo de manifiesto la importancia de los procesos colectivos que pueden contribuir a mejorar el propio sistema y redundar en un beneficio global”, (Pág. 157).

**Estructura Organizacional:** por lo general la centralización de la organización en la toma de decisiones muestra relaciones positivas con la alineación del personal y negativas con la satisfacción.

**Clima Organizacional:** la falta de participación laboral está relacionada con riesgos para la salud como lo es el consumo excesivo de alcohol, baja autoestima, ausentismo laboral, entre otras. En el libro de Gestal, J (1993), se introduce el concepto de microclima, que tiene que ver con las condiciones ambientales de temperatura, humedad y velocidad del aire, las cuales tienen que proporcionar bienestar y seguridad. La temperatura debe oscilar entre los 17 y los 23 °C (Normas ISO 7730 y EN – 277730); la humedad relativa debe estar entre el 40 y el 60 % y la velocidad del aire no debe superar los 0,15 m/segundo.

Según Gestal, J (1993) plantea los factores causales de estrés en: factores generales: afectan a cualquier profesional, aunque en grado distinto según su responsabilidad, autonomía, y formación.

- a. Intrínsecos, inherentes a la propia actividad sanitaria, se refiere específicamente a todo lo relativo sobre la atención de los pacientes.
- b. Extrínsecos, incluyen el conjunto de circunstancias que caracterizan el contexto laboral, organizativo, social e institucional.
- c. Asociados al rol profesional.
- d. Factores específicos, afectan a ciertos grupos e individuos (según el ámbito: rural, urbano, en hospital o centros de salud según por su especialización) (Pág. 622)

### **Factores Intrínsecos**

Consisten en los factores estresantes en relación con el trabajo clínico, el contacto frecuente con el sufrimiento, la angustia de los pacientes pone a prueba la resistencia emocional del profesional.

**Afrontar el dolor:** ayudar a controlar el dolor es un potente acicate para la elección de la profesión sanitaria, y motivo de recompensa personal, profesional y social, pero también es factor estresante.

**El miedo y la angustia:** los individuos temen cada vez más perder la salud y su angustia es mayor al sentirse enfermos.(todo esto abarca que el



profesional se siente ansioso por todo aquello que puede ocurrir y las consecuencias que puede dejar un procedimiento, igualmente por ser quien informa a los familiares y pacientes de algún padecimiento, mantener el contacto con los enfermos terminales, negarse a las solicitudes inconvenientes o ilícitas de los pacientes como la simulación de enfermedad, enfrentarse a la repercusión de la injusticia, la pobreza y otros desastres ajenos).

**Enfrentarse a la muerte:** la muerte de cada enfermo suele ir acompañada de un cierto sentimiento de fracaso, aunque fuera claramente inevitable.

**Relación con los pacientes:** es la fuente más importante de gratificación, pero es también una oportunidad para que surjan dificultades como el miedo a hacer daño y el error y sus consecuencias para los pacientes o para sí mismo.

### **Factores Extrínsecos**

Según Reig, A y Caruana (1989) son factores extrínsecos: “la organización del trabajo, los profesionales sanitarios trabajan en organizaciones complejas”, (Pág. 220). A se han reconocido más de 150

factores distintos que pueden ser estresantes; quizás lo más específico de las profesiones sanitarias es el efecto de las discordancias entre la razón gerencial- burocrática, y la irracionalidad técnica, todo para la sociedad. En tal sentido, entre los factores extrínsecos están:

**El acoso moral y otras formas de violencia empresarial institucional:** para la Federación Mundial de Salud Mental, (2000), este es un factor estresante de reciente data. Aunque es probablemente un factor importante, aún no ha sido bien estudiado en nuestro medio.

**Condiciones del entorno físico del trabajo:** según Mariano, L. Gervás, J. y Rodríguez, A, (1993), las unidades o las consultas muy congestionadas, con ruido, mala iluminación, mala ventilación y olores extraños, son fuente de incomodidad y estrés, justifican probablemente mucho trastornos adaptativos que presentan los pacientes en las unidades clínicas.

**La competencia entre profesionales:** el conflicto entre colaboración y competencia forma parte de una cierta tradición profesional.

**Insuficiencia de recursos:** el profesional sanitario sufre directamente las carencias materiales y las restricciones en los presupuestos sanitarios,

todo esto disminuye las posibilidades de prevención del estrés, según lo afirma (Álvarez, E. 1998. Pág. 321).

**Factores dependientes del entorno social:** muchos cambios culturales afectan al lugar que ocupa la salud, la medicina, la información y expectativas de los pacientes y a los roles respectivos de profesionales y pacientes, tal como lo afirma Casino, G. (2001) estos factores del entorno social son:

1. Importancia de los medios
2. Ciudadanos y pacientes más informados.
3. Tensión social y violación ocasional
4. Cese de la impunidad jurídica. (Pág. 113)

### **Bases Legales**

En el marco legal venezolano, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), garantiza un ambiente laboral seguro y libre de riesgo que protejan de la probabilidad de accidentes y enfermedades profesionales que puedan presentarse en la ejecución del trabajo o por acción del medio ambiente de trabajo. En su articulado señala lo siguiente:

**Artículo 83.** “La salud es un derecho social fundamental (...) Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa y de cumplir con los medios sanitarios y de saneamiento que establece la ley” (Pág. 75). Los trabajadores de la salud como ciudadanos venezolanos y como personas tienen el derecho a la salud que consigna la carta magna.

**Artículo 87.** Todo patrono o patrona garantizará a todos sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones del ambiente de trabajo que pueden ayudar a prevenir el estrés laboral.  
(Pág. 78).

### **Ley Orgánica del Trabajo (LOT) (1997)**

**Artículo 236:** El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”  
(Pág. 40).

El empleador de cada institución de salud donde labora cada profesional de enfermería debe garantizarle un ambiente digno de trabajo donde se sienta confortable para el ejercicio de sus facultades físicas.

**Artículo 237.** “Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud y aleccionados en los principios de su prevención” (Pág. 41).

Todo empleador de cada institución de salud debe informar a todo trabajador en este caso específicamente a los profesionales de enfermería a los riesgos que va a estar expuesto durante cada jornada laboral para que de esta forma estén anticipados y no sucedan daños físicos y mentales.

**Artículo 246.** “Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia” (Pág. 43). Todas las condiciones para laborar de forma segura, preventiva y de higiene para cada trabajador están adscritas en la ley orgánica que rige.

**Artículo 562:** Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído por el trabajador y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos temporales o permanentes. (Pág. 91).

Toda enfermedad profesional u ocupacional esta basada en los daños ocasionados o adquiridos por el clima laboral donde se desencadenan una

serie de factores que conllevan a cada trabajador a padecer múltiples trastornos que con el trazar del tiempo se van acentuando hasta llegar a incapacitar al trabajador.

### **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT.1992.)**

**Artículo 1:** “el objeto de la presente ley es garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales”, (Pág. 1). Esta ley es quien rige las condiciones de trabajo, para que todo trabajador cuente con un ambiente adecuado para ejecutar las actividades a desempeñar, como de una seguridad y un estado de salud sano, todo esto previamente garantizado.

**Artículo 3:** “el estado garantizará la prevención de los riesgos mediante la vigilancia del medio ambiente en los centros de trabajo y las condiciones con el relacionadas, a fin de que se cumpla con el objetivo fundamental de esta ley”. (Pág. 1). El estado es quien se encarga de la vigilancia del medio ambiente de trabajo y las condiciones de las mismas para la prevención de riesgos de los trabajadores, y con esto hacer cumplir el objetivo de la ley.

**Artículo 4.** “Se entiende por condiciones de trabajo a los efectos de esta ley:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que estos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.
3. Que presenten toda la protección y seguridad a la salud y la vida de los trabajadores contra todos los riesgos del trabajo.
4. Que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud física y mental normal y protección adecuada a la mujer al menos, y a personas naturales en condiciones especiales.
5. Que garanticen auxilio inmediato a trabajador lesionado o enfermo (Pág. 2).

Este artículo destaca todas las condiciones de trabajo que se deben tener presentes para un trabajador: como un área ergonómica acorde a lo que desempeña cada uno, donde se sienta cómodo para ejecutar las acciones, igualmente informarles las políticas de cada empresa, dar orientaciones mediante manuales, inducciones de entrada para el manejo de las normas, brindarles ampliamente un seguro de protección por lo que pueda suceder durante la jornada laboral, como de que tengan un auxilio inmediato para ser atendidos como centro asistencial.

## **SISTEMA DE VARIABLE**

**Variable:** Fuentes que generan estrés a los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios.

**Definición Conceptual:** Conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de agentes estresantes lesivos derivados directamente del área laboral o que con motivo este afecta la salud del trabajador. Ortega, J (2000).

**Definición Operacional:** Como puede observarse en la definición anterior el estrés es generado por todo aquello que va asociado con lo que se encuentra en el entorno laboral que de una u otra manera afectan al profesional de enfermería.



## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

**Variable:** Fuentes que generan estrés a los profesionales de enfermería en la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios.

**Definición Operacional:** Como puede observarse en la definición anterior el estrés es generado por todo aquello que va asociado con lo que se encuentra en el entorno laboral que de una u otra manera afectan al profesional de enfermería.

Dimensión	Indicador	Subindicadores	Ítems
<b>Fuentes físicas:</b> Se refiere a las condiciones físicas del entorno laboral.	<b>Medio ambiente físico en el trabajo:</b> son todas aquellas situaciones percibidas como generadoras de estrés.	▪ Iluminación	1
		▪ Temperatura	2
		▪ Ventilación	3
		▪ Humedad	4
		▪ Insuficiente espacio	5
		▪ Ruido	6
		▪ Exposición a sustancias tóxicas	7
		▪ Olores desagradables	8
<b>Fuentes individuales:</b> Se refiere a las manifestaciones individuales que causan estrés en el profesional de enfermería	<b>Factores propios de la tarea:</b> se refieren a las características intrínsecas, a la actividad laboral y la organización	▪ Exigencias	9
		▪ Competencias	10
		▪ Escalar posiciones	11
		▪ Uso de habilidades	12
		▪ Inseguridad	13
		▪ Inestabilidad	14
		▪ Interrelación con compañeros de trabajo	15
<b>Fuentes organizacionales:</b> Se refiere a los problemas organizacionales que producen estrés en el profesional de enfermería	<b>Aspectos institucionales:</b> se refiere a todos Los factores que interfieren en la organización y generan tensión	▪ Actividad rutinaria	16
		▪ Múltiples tareas	17
		▪ Burocracia	18
		▪ Remuneración salarial	19
		▪ Recurso de trabajo	20
	▪ Responsabilidad	21	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneración de horas extras 22</li> <li>▪ Realizar tareas que no competen 23</li> <li>▪ Cronograma 24</li> <li>▪ Rotación de personal 25</li> </ul>	
	<p><b>Aspectos personales:</b> se refiere al conjunto de características intrínsecas del trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sentido de pertenencia 26</li> <li>▪ Interrelación con subordinados 27</li> <li>▪ Cambios de trabajo 28</li> <li>▪ Toma de decisiones 29</li> <li>▪ Uso del tiempo 30</li> <li>▪ Línea jerárquica 31</li> <li>▪ Responsabilidad por otros trabajadores 32</li> <li>▪ Desacuerdo 33</li> <li>▪ Traslados del trabajo al hogar 34</li> <li>▪ Varios empleos 35</li> <li>▪ Compromiso con el trabajo 36</li> <li>▪ No sentirse comprometido con las tareas 37</li> <li>▪ No sentirse útil 38</li> <li>▪ Interrelación personal 39</li> <li>▪ Interrelación con los usuarios 40</li> <li>▪ Oportunidades de desarrollo 41</li> <li>▪ Disponibilidad de tiempo para compartir con la familia 42</li> <li>▪ Disponibilidad de tiempo para recrear 43</li> <li>▪ Conflictos en la organización 44</li> </ul>	

## DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Alteración de ritmos biológicos:** es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico.

**Ausentismo laboral:** disminuye la capacidad en el trabajo y el afectado trata de disminuir el tiempo de exposición laboral.

**Capacidad de adaptación:** manera como el individuo se enfrenta al estresor

**Clima organizacional:** son distintas fuentes de estrés para los empleados de la organización, por lo que debe realizar un detallado estudio de los factores que de manera reiterativa se ponen de manifiesto como estresante

**Comportamentales:** abandono de actividades sociales, cambios en hábitos de vida, disfunciones en relaciones personales

**Consecuencias físicas:** tensión, excitación general, dolor muscular, patología intestinal y gástrica.

**Crecimiento y desarrollo:** cambios continuos que se dan en el individuo a nivel de su actividad celular, molecular y conductual que ayudan al individuo a madurar

**Entorno:** las adaptaciones a la vida y a la salud están influidas por las interacciones del individuo con su entorno

**Ergonomía:** conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona

**Espacio:** se define como algo que existe en todas las direcciones y que es igual en todas partes.

**Estimulación lenta y monótona:** es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento

**Estresor:** es la particular situación externa que está causando estrés

**Estresores colectivos:** conflictos del equipo, apoyo, falta de cohesión del equipo

**Estresores extraorganizacionales:** diferencias individuales, edad, sexo, nivel de educación, ocupación, recursos económicos

**Estresores físicos:** condiciones físicas del entorno laboral, luz, ruido, temperatura

**Estresores individuales:** rol conflictivo, ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo.

**Estructura organizacional:** es una gran fuente de estrés, de manera especial el conflicto y la ambigüedad de rol

**Estrés:** un estado dinámico por el cual el ser humano interacciona con

**Insatisfacción laboral:** es considerada como una situación de malestar, consecuencia de la no adaptación de las características del trabajo a las aspiraciones, expectativas o necesidades del trabajador

**Fatiga:** consecuencia de una carga de trabajo excesiva

**Psicológicas:** dificultad de concentración, bloqueos mentales, trastornos del sueño, ansiedad, adicción a drogas y alcohol, trastornos de personalidad, depresión, entre otros

**Reconversión profesional:** dedicación a otra actividad distinta a la sanitaria.

**Responsabilidades y decisiones:** es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad.

**Ritmos cotidianos:** el organismo humano, muchos sistemas fisiológicos desarrollan un ritmo circadiano regular, en un estado y sin control por relojes, luz solar o el patrón normal de actividad

**Rol:** conjunto de conductas que se espera de las personas que ocupan una determinada posición en el sistema social

**Serotonina:** es el químico cerebral que conduce al sueño

**Síndrome de burnout:** respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos son el agotamiento psico-físico-emocional, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás.

**Sobrecarga de trabajo:** se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultaneas, numerosas. Exigen una adaptación fuera del límite normal.

**Tiempo:** secuencia de acontecimientos que llevan hacia el futuro...el tiempo es el intervalo entre un acontecimiento y otro.

**Transacción:** se define como interacciones deliberadas que conducen al logro de un objetivo

**Vulnerabilidad:** es la predisposición o debilidad innata o adquirida de una persona frente a ciertos estresores.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En el siguiente capítulo se da a conocer a través del diseño metodológico la importancia de la investigación, ya que el mismo describe tipo de estudio, población y muestra, el método y técnica de recolección de la información, técnicas de tabulación y análisis de los resultados.

#### **Diseño de investigación**

Es una investigación de campo, porque la información es tomada directamente del objeto de estudio, en su ambiente natural, y según Pólit, B. y Hungler, D (2000) “los datos se toman en el ‘campo’ de individuos desempeñando sus actividades cotidianas, con objeto de conocer las costumbres, conductas y creencias de individuos o grupos inmersos en la vida real”, (Pág. 672). Debido a que esta investigación gira en torno a la información que poseen sobre las fuentes físicas, individuales y organizacionales que generan estrés en los profesionales de enfermería los serán estudiados en su lugar de trabajo, en el cual se podrá tomar directamente de la realidad los datos que se describen en esta investigación.

El tipo de estudio es transeccional o transversal porque según Fernández, R. Hernández, C. y Baptista, P (2003) son aquellos que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado”, (Pág. 119). La situación que se estudia en esta investigación se sitúa en un espacio de tiempo determinado, ubicado en el presente describiéndose el estado de la variable en estudio en un punto del tiempo comprendido en el primer semestre de 2007.

Es de tipo univariable porque como lo indica su nombre manipula una sola variable, entendiéndose como variable a una propiedad o característica de un grupo o situación y que puede variar o es susceptible a cambio, además puede medirse u observarse. Según Pólit, B. y Hungler, D (2000) la investigación descriptiva univariada “proporciona información sobre la ocurrencia, frecuencia o valor promedio de la variable de investigación”, (Pág. 208) sin que se realice alguna interrelación.

Porque en los estudios transeccionales descriptivos, aun de existir mas de una variable según Fernández, R. Hernández, C. y Baptista, P (2003) “ni siquiera existe la noción de manipulación, puesto que cada variable o concepto se trata individualmente: no se vinculan variables”, (Pág. 274). En esta investigación se estudia una sola variable como es la

información que posee el profesional de enfermería sobre las fuentes que generan estrés.

### **Tipo de estudio**

Según Pineda, E. Alvarado, E. y Canales, F (1994) “los estudios descriptivos son aquellos que están dirigidos a determinar ‘como es’ o ‘como esta’ la situación de las variables que se estudian en una población. En quienes, donde y cuando se esta presentando determinado fenómeno”, (Pág. 82). Esta variable a describir las fuentes físicas, individuales y organizacionales que generan estrés en los profesionales de enfermería para esto se aplicara un cuestionario a dichos profesionales para determinar esta variable, esta fase denominada diagnostico permitirá conocer la realidad del problema.

### **Población y muestra**

Según Pineda, E; Alvarado, C y Canales, F. (1994) “por población se entiende el conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”, (Pág. 108). Tomando como base esta definición, se establece como población de estudio a los profesionales de enfermería



que laboran en la Unidad Clínica Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios.

### **Método e instrumento de recolección de datos**

Para recabar la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación, se seleccionaron las técnicas más apropiadas se diseñarán y validarán los instrumentos a utilizar, en la investigación se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento 1 cuestionario:

1. Sociolaboral (anexo 1)
2. Fuentes de estrés laboral (anexo 2)

### **Validez del instrumento**

Los instrumentos aplicados de \* Leibovich de Figueroa, N. Schufer, M. Ubacyt TP – 31. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Argentina 1999, los cuales son una adaptación realizados por la Dra. María Antonieta Lombardi. Se decidió usar este instrumento porque permitió de forma rápida reconocer las fuentes que generan estrés, por ser uno de los instrumentos mas ampliamente utilizados en el ámbito hospitalario, y que se encuentra en la bibliografía venezolana. Por esto no fue necesario realizar la validez.

## **Confiabilidad**

La confiabilidad es el criterio que permite evaluar cuantitativamente la eficacia de un instrumento de medición o recolección de datos. Según Pólit, D; Hungler, B (2000) “la confiabilidad de un instrumento es el grado de congruencia con que mide el atributo para el que esta diseñado”, (Pág. 393).

## **Procedimientos para la Recolección de Datos**

El procedimiento que se utilizó para el desarrollo de esta investigación será el siguiente:

Se envió comunicación por escrito a la Gerencia de Enfermería de la Maternidad, solicitando permiso para la aplicación de los instrumentos y realizar las observaciones requeridas para el desarrollo de la investigación.

Se solicitó por escrito la autorización al Departamento de Enfermería para la aplicación de la encuesta al profesional de enfermería adscrito a la Unidad Clínica Materno Fetal de la Maternidad.

Tabulación y categorización de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos empleados.

Análisis de los resultados obtenidos con base en los objetivos propuestos y el marco teórico elaborado.

## **Plan de tabulación**

El análisis constituye un proceso que involucra la clasificación, la codificación, el procesamiento y la interpretación de la información obtenida durante la recolección de datos. La técnica de análisis es un aspecto muy importante, ya que éste representa la manera de mostrar la información. Para Campos citado por Pineda, E; Alvarado, E. y Canales, F (1994) afirma que “significa exponer el plan que se deberá seguir para el tratamiento estadístico de los datos, en general consiste en describir como será tratada la información”. (Pág. 158). En esta investigación se representarán y describirán los datos, utilizando para ello la estadística descriptiva, reflejándose los datos de cada una de las variables, expresados con frecuencia y porcentaje. Se elaborarán cuadros y gráficos de barras transversales para representar la información obtenida.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En este momento de la investigación, se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico realizado, con tal finalidad se llevaron a cabo los procedimientos y cálculos necesarios para establecer la tendencia global de la información obtenida, según respuestas a los indicadores, factores y variable en estudio.

En este sentido, se proceso dicha información, se calcularon las frecuencias de las características del grupo con porcentajes simples y se presentan en cuadros de distribución de frecuencias

**TABLA N° 1**  
**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS**  
**SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.**  
**UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD**  
**CONCEPCIÓN PALACIOS. EDAD**

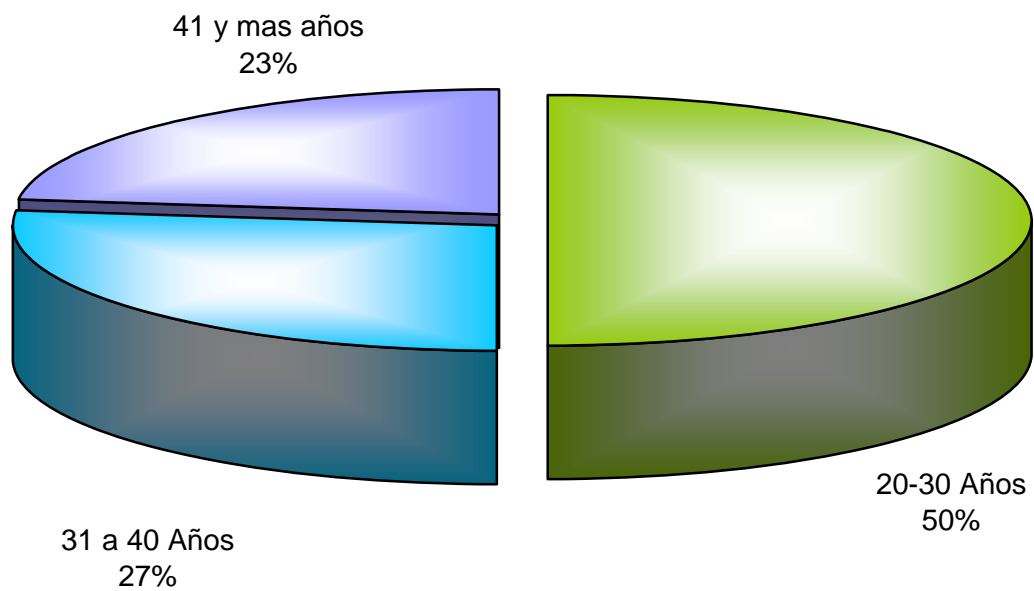
Edad	Fa	%
20-30 años	13	50
31 a 40 años	7	27
41 y más años	6	23
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**Fuente:** instrumento aplicado

En el cuadro N° 1, se observa la distribución de la población objeto de estudio en cuanto a la edad, es así como se evidencia que 50% de los profesionales encuestados tienen edades entre 20 a 30 años. El 27% refiere edades entre 31 a 40 años y el restante 23% edades entre 41 años y más

### GRÁFICO N° 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA  
MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. EDAD



Fuente: Tabla N° 1

**TABLA Nº 2**  
**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS**  
**SOCIODEMOGRÁFICOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.**  
**UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD**  
**CONCEPCIÓN PALACIOS SEXO**

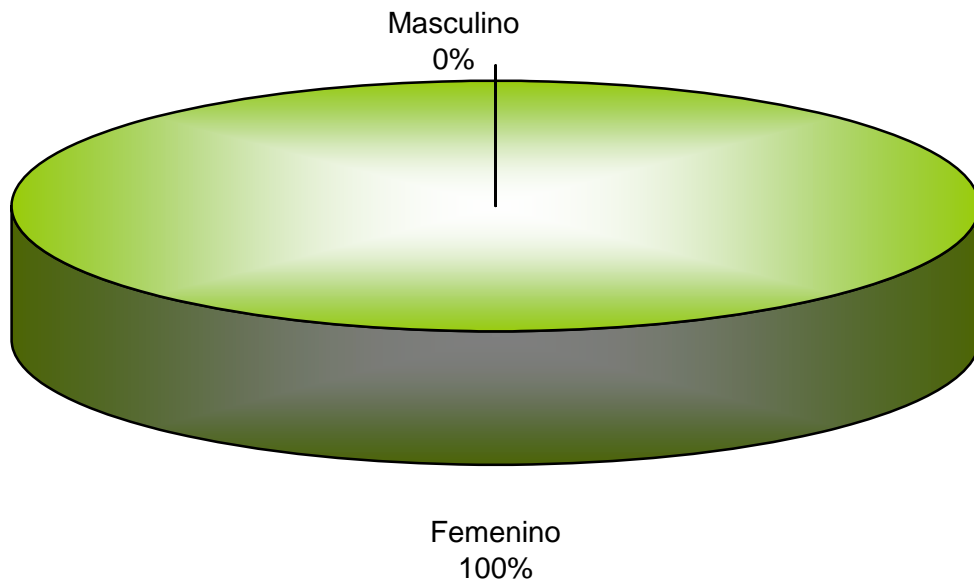
<b>Sexo</b>	<b>Fa</b>	<b>%</b>
Femenino	26	100
Masculino	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**Fuente:** instrumento aplicado

En la tabla anterior, se puede observar que la totalidad de la población pertenece al sexo femenino

**GRÁFICO N° 2**

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA  
MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS SEXO**



**Fuente:** Tabla N° 2



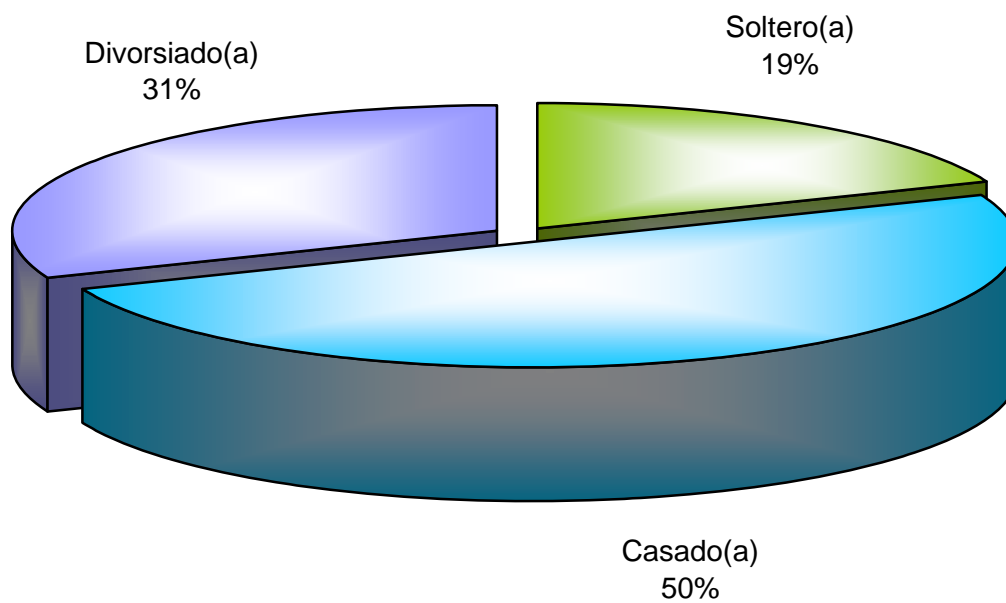
**TABLA N° 3**  
**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS**  
**SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD**  
**DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN**  
**PALACIOS. CONDICION CIVIL**

	Fa	%
Soltero(a)	5	19
Casado(a)	13	50
Divorciado(a)	8	31
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**Fuente:** instrumento aplicado

Se aprecia en la tabla N° 3, como la mayor parte de la población estudiada 50% reporta como condición civil la de casada, el 31% se encuentran divorciadas y solo el 19% manifiesta estar solteras

**GRÁFICO N° 3**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.**  
**PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA**  
**MATerno FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN**  
**PALACIOS. CONDICION CIVIL**



**Fuente:** Tabla N° 3

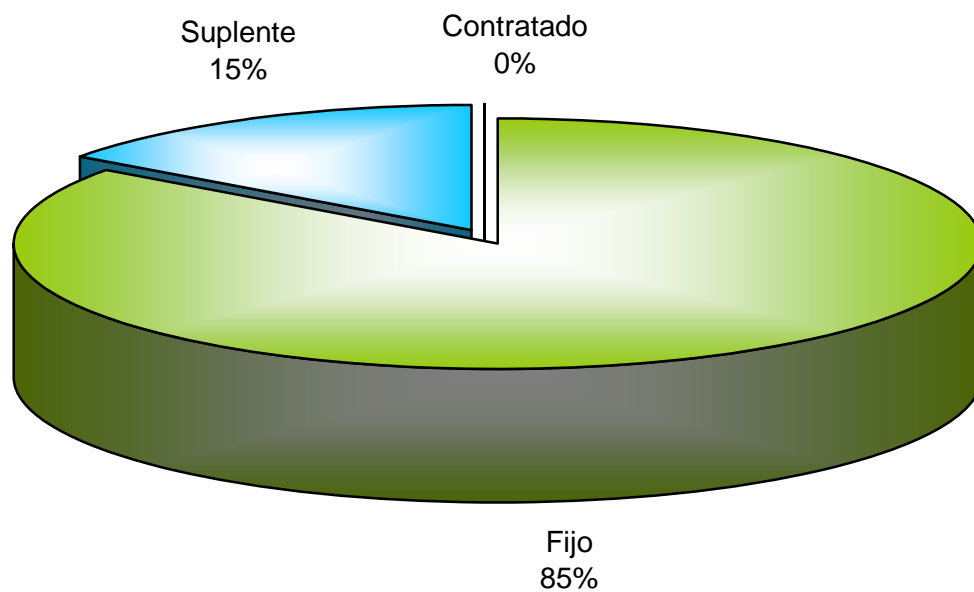
**TABLA N° 4**  
**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS**  
**SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD**  
**DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN**  
**PALACIOS. SITUACIÓN LABORAL**

	Fa	%
Fijo	22	85
Suplente	4	15
Contratado	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**Fuente:** instrumento aplicado

Se observa en tabla N° 4, que la mayoría de la población estudiada 85% se encuentra desempeñando cargo fijo en la unidad materno fetal y el restante 15% es personal suplente.

**GRÁFICO N° 4**  
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.**  
**PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA**  
**MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN**  
**PALACIOS. SITUACIÓN LABORAL**



**Fuente:** Tabla N° 4

**TABLA N° 5**  
**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. DATOS**  
**SOCIODEMOGRÁFICOS. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD**  
**DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN**  
**PALACIOS. DOBLE EMPLEO**

	Fa	%
Si	18	69
No	8	31
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

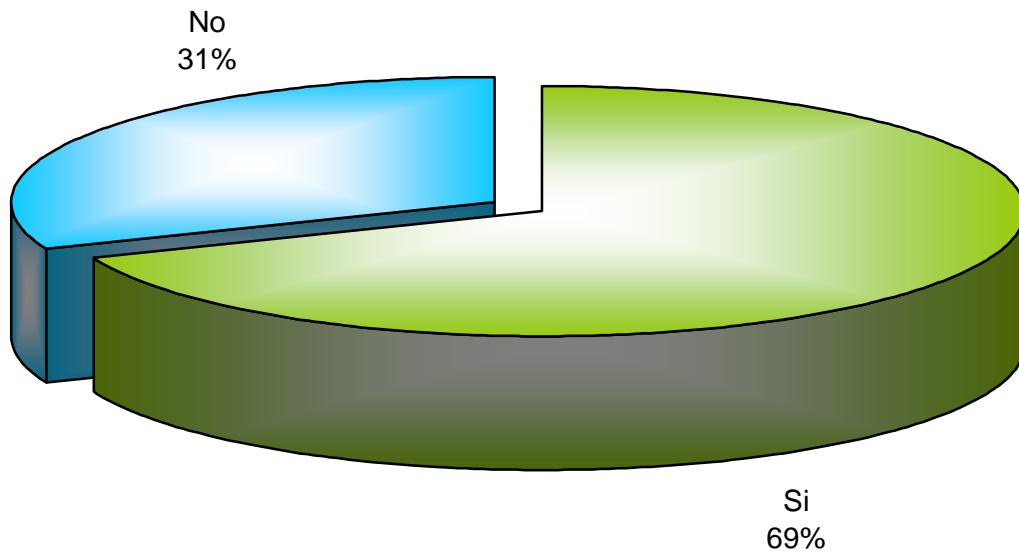
**Fuente:** instrumento aplicado

En la tabla N° 5, se aprecia que la mayoría de los profesionales de enfermería encuestados 69% tienen doble empleo mientras que el 31% declara que no tiene doble empleo.

**GRÁFICO N° 5**

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA  
MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS.**

**DOBLE EMPLEO**



**Fuente:** Tabla N° 5



**TABLA Nº 6**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

Ítemes	Excesivo		Mediano		Escaso		Ninguno		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1. Poca / excesiva luz	12	46	6	23	3	12	5	19	26	100
2. Calefacción / refrigeración	12	46	6	23	3	12	5	19	26	100
3. Mala ventilación	12	46	6	23	3	12	5	19	26	100
4. Insuficiente espacio	11	42	9	35	5	19	1	4	26	100
5. Excesivo ruido	0	0	14	54	12	46	0	0	26	100
6. Mala higiene	10	38	9	35	5	19	2	8	26	100
7. Alta humedad	0	0	0	0	19	73	7	27	26	100
8. Aislamiento	0	0	3	12	5	19	18	69	26	100
9. Exposición a tóxicos	0	0	0	0	19	73	7	27	26	100
10. Olores desagradables	18	69	3	12	2	8	3	12	26	100

**Fuente:** instrumento aplicado





En la tabla N° 6, se observa la distribución de las respuestas emitidas por el Profesional de enfermería con respecto a las fuentes generadoras de estrés, medio ambiente de trabajo. Acerca de los ítemes 1 al 4 referidos a iluminación, temperatura y ventilación respectivamente, el 46% coincide en afirmar que generan excesivo malestar, mientras que el 23% declara mediano malestar, el 12% escaso malestar y por último el 19% expresa ningún malestar al respecto.

Al indagar sobre el insuficiente espacio, el 42% señaló que le genera excesivo malestar, mientras que el 35% lo ubicó en mediano, un 19% es escaso y solo el 4% manifestó ningún malestar sobre este aspecto, sobre el excesivo ruido el 54% expresa mediano malestar mientras que el 46% restante lo ubica en la categoría escaso malestar. Al consultar sobre la mala higiene el 38% coincidió que le genera excesivo malestar seguido del 35% que señaló mediano malestar. El 19% escaso malestar y el 8% ningún malestar. Con respecto a la humedad es ubicada por la mayoría 73% como generadora de escaso malestar y el restante 27% como ningún malestar.

Acerca del malestar que genera trabajar en forma aislada el 12% señaló mediano malestar, el 19% mediano malestar, y el 69% ningún malestar y por el restante 27% como ningún malestar. La exposición a

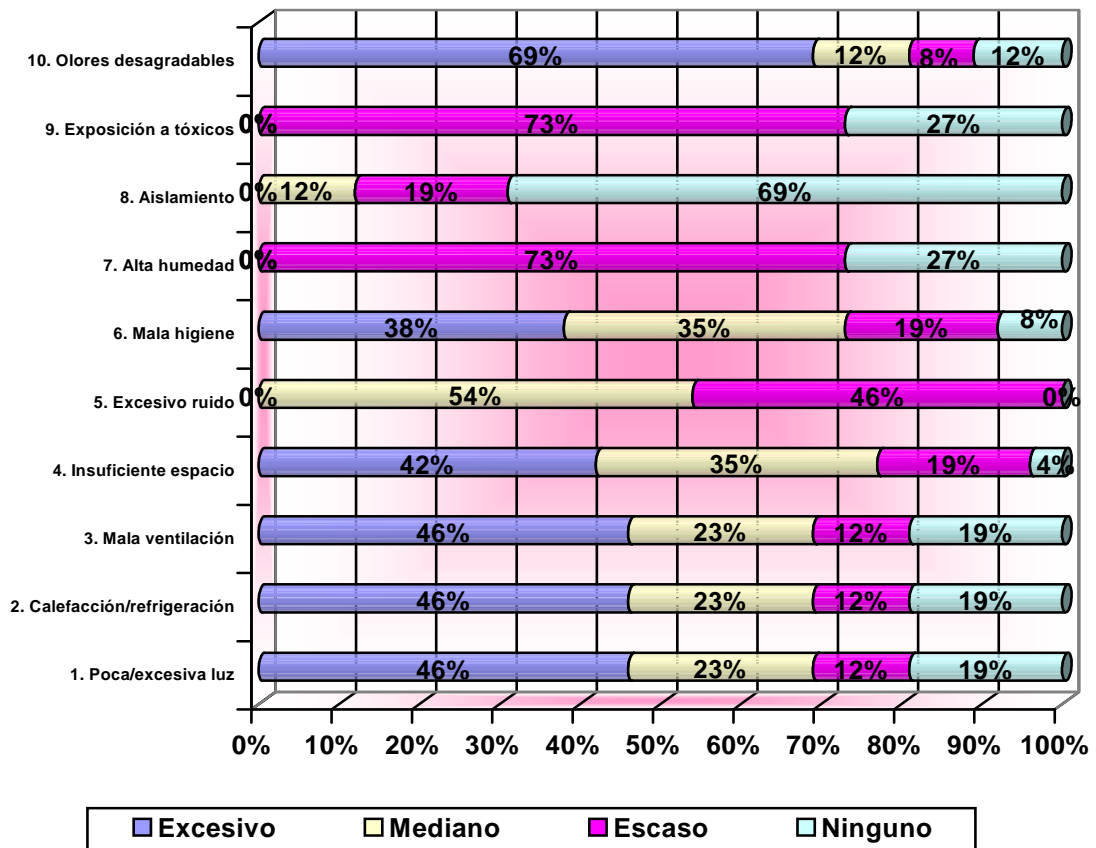
tóxicos fue considerada por el 73% como generadora de escaso malestar y el 27% señaló ningún malestar. Por último los olores desagradables en el ambiente de trabajo el 69 % señalan que le genera excesivo malestar mientras que el 12% señala mediano malestar. Y El 8 % escaso malestar.

Los resultados presentes destacan el hecho de que según reportan los profesionales de enfermería encuestados existen en el medio ambiente condiciones que generan malestar tales como la iluminación, higiene, insuficiente espacio y olores desagradables. Los principales estresores del ambiente laboral físico que han recibido una atención considerable en la investigación psicológica y ergonómica y en la desarrollada en el ámbito de la Salud Laboral: son ruido, vibración, iluminación, temperatura, higiene, toxicidad, condiciones climatológicas, y disponibilidad y disposición de espacio físico para el trabajo. El hecho de trabajar en un ambiente considerado con una iluminación adecuada facilita el realizar trabajos que exijan esfuerzo visual, o mantenimiento de la atención, en el tiempo prescrito evitando fatiga y errores. Por lo que, los diferentes aspectos de la iluminación (luminosidad, brillo y contraste) son relevantes tanto para el rendimiento como para la salud y el bienestar de igual manera la temperatura influye sobre el bienestar de la persona (tanto por exceso como por defecto) y su sensación de confort.

La temperatura en sus extremos exige un esfuerzo continuado de atención para no cometer errores. Trabajos que requieren decisiones críticas o discriminaciones finas, como el caso de las unidades de cuidados críticos, son afectados en términos negativos por el exceso de calor. Y en el caso del frío la destreza manual se deteriora en condiciones de baja temperatura siendo causa de accidentes. Los resultados presentes denotan la necesidad de intervenir en el puesto de trabajo a fin de mejorar las condiciones físicas existentes en el mismo.

## GRÁFICO Nº 6

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007



Fuente: Tabla Nº 6

**TABLA Nº 7**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA  
POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE  
GENERAN ESTRÉS. FACTORES PROPIOS DE LA TAREA. UNIDAD  
DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN  
PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

Ítemes	Excesivo		Mediano		Escaso		Ninguno		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1. Exigencias	12	46	3	12	4	15	7	27	26	100
2. Competencia	1	4	6	23	11	42	8	31	26	100
3. Escalar posiciones	9	35	1	4	7	27	9	35	26	100
4. No utilizar habilidades	11	42	6	23	4	15	5	19	26	100
5. Inestabilidad en el puesto	0	0	0	0	2	8	24	92	26	100
6. Diferencia de opiniones	7	27	7	27	6	23	6	23	26	100
7. Falta de solidaridad	11	42	3	12	6	23	6	23	26	100
8. Tarea rutinaria	0	0	0	0	16	62	10	38	26	100
9. Tareas variadas	0	0	7	27	8	31	11	42	26	100
10. Tramites diarios	5	19	5	19	8	31	8	31	26	100
11. Sueldo no acorde	20	77	6	23	0	0	0	0	26	100
12. Falta de recursos	11	42	9	35	3	12	3	12	26	100
13. Mucha responsabilidad	3	12	14	54	3	12	6	23	26	100
14. No pago / horas extras	14	54	1	4	4	15	7	27	26	100
15. Tareas / falta de preparación	0	0	3	12	10	38	13	50	26	100
16. Cronograma de trabajo irregular	4	15	13	50	2	8	7	27	26	100
17. Rotación de personal	0	0	10	38	6	23	10	38	26	100

**Fuente:** instrumento aplicado

En tabla Nº 7, se pueden apreciar los resultados obtenidos en cuanto a las fuentes generadoras de estrés, indicador factores propios de la tarea. En cuanto a sentir que se le exige demasiado en el trabajo la mayoría coincide en que le genera excesivo malestar,

mientras que el 12% declara mediano malestar, el 15% escaso malestar y el 27% ningún malestar.

La excesiva competencia entre campaneros de trabajo le hace sentir al 42% escaso malestar. Al 31% ningún malestar, 23% mediano, malestar y solo el 4% manifiesta excesivo malestar. Él tener que estar escalando constantemente posiciones le genera a un 35% excesivo malestar, mientras que a otro 35% no le genera malestar alguno. Al 27% escaso malestar y al 4% mediano malestar. No utilizar al máximo sus habilidades le genera al 42% excesivo malestar y al 23% mediano malestar, al 19% ningún malestar, y al 15% escaso malestar

Con respecto a la inestabilidad en el puesto de trabajo la mayoría representada por el 92% señala ningún malestar, solo el 8% restante señala escaso malestar. La diferencia de opiniones con la gente que trabajo constituye excesivo malestar para el 27% mientras que para otro 27% es mediano malestar, para un 23% escaso y para el restante 23% ningún malestar. La falta de solidaridad es percibida por la mayoría 42% como generadora de excesivo malestar, mientras que 23% considera mediano malestar, otro 23% escaso malestar y el 12% señala mediano material

Las actividades rutinarias en el trabajo escaso malestar al 62% y ningún malestar al 38% restante. Las tareas muy variadas le generan ningún malestar al 42% y escaso malestar al 31%, el 27% señala mediano malestar al respecto. La cantidad de tramites diarios que debe realizar genera al 31% escaso malestar y a otro 31% ningún malestar por el contrario 19% señala que le produce mediano malestar y otro 19% manifiesta excesivo malestar

Tener un sueldo no acorde con la responsabilidad le genera a la mayoría de los profesionales de enfermería, 77%, excesivo malestar mientras que al 23% le genera mediano malestar. La falta de recursos le genera al 42% excesivo malestar, al 35 % mediano malestar, al 12% escaso malestar y al otro 12% ningún malestar. La responsabilidad recae sobre si, es considerada por el 54% como generadora de mediano malestar, el 23% señala ningún malestar, el 12% manifiesta excesivo malestar e igual porcentaje señaló escaso malestar

La remuneración de horas extras en cuanto a la ausencia de pago de las mismas le genera al 54% excesivo malestar, al 27% ningún malestar al 15% escaso malestar y al 4% mediano malestar. Realizar tareas para la cual nunca fue preparado le genera al 50% ningún malestar, al 38% escaso malestar y al 12% mediano malestar.

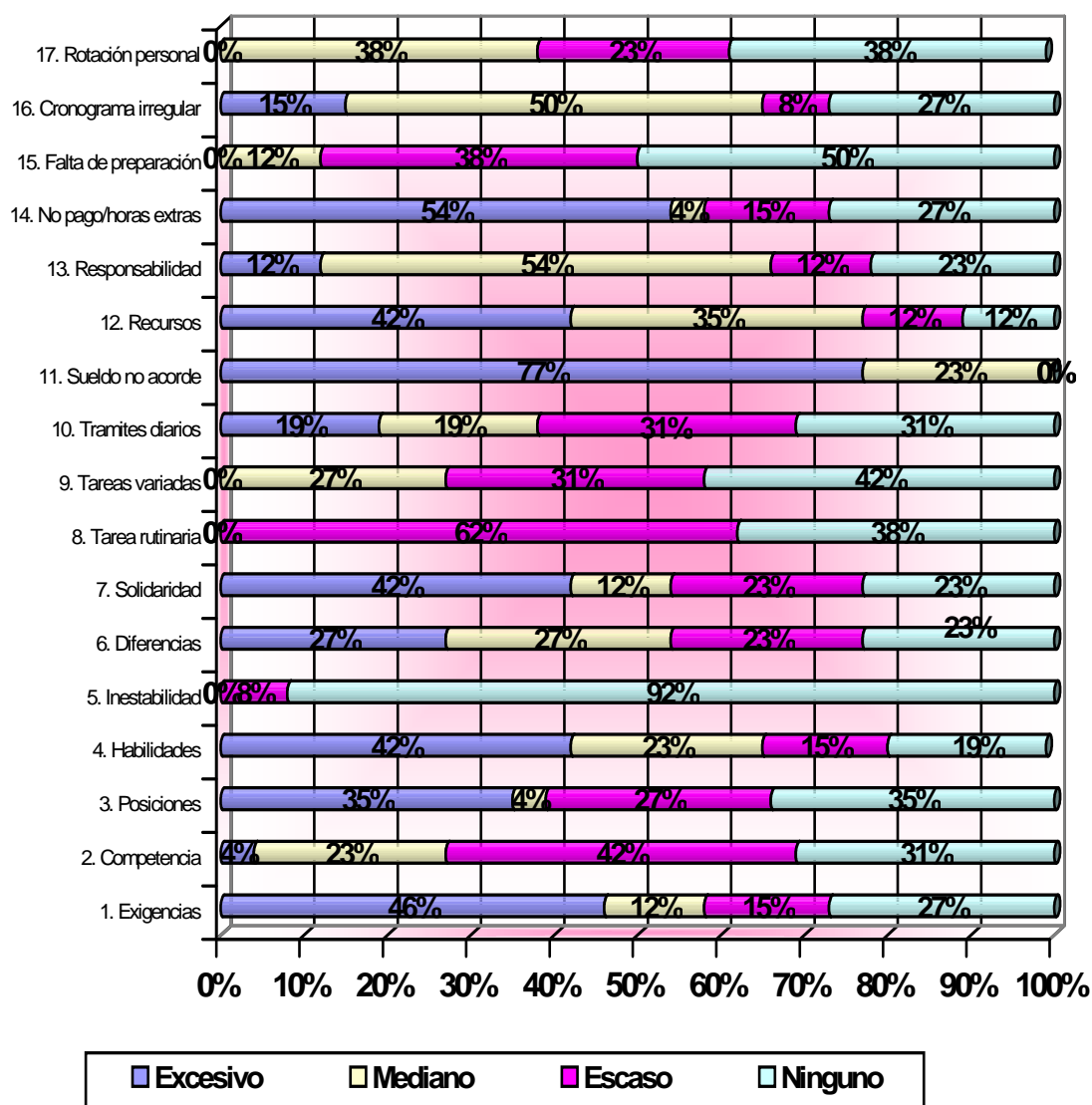


Tener un cronograma de trabajo irregular le genera al 50% mediano malestar, al 27% ningún malestar, al 15% excesivo malestar, escaso malestar al 2%. La rotación de personal en los diferentes sectores le produce mediano malestar al 38 % y otro 38% manifiesta ningún malestar mientras que el 23% señala escaso malestar.

Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. Si existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas de las demandas que recaen sobre ellas y su habilidad para afrontarlas, se producirá estrés laboral de tal manera que los presentes resultados son preocupantes por cuanto denotan la existencia de factores propios de la tarea que generan malestar en el profesional de enfermería

GRÁFICO N° 7

DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. FACTORES PROPIOS DE LA TAREA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007



Fuente: Tabla N° 7

**TABLA Nº 8**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

	Excesivo		Mediano		Escaso		Ninguno		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1. Cumplir horario	12	46	0	0	6	23	8	31	26	100
2. Periodo vacacional	15	58	4	15	3	12	4	15	26	100
3. Horario rotativo	0	0	0	0	17	65	9	35	26	100
4. Horario extenso	15	58	2	8	3	12	6	23	26	100
5. No poder organizar	10	38	9	35	2	8	5	19	26	100
6. Plazos ajustados / trabajo	14	54	4	15	3	12	5	19	26	100

**Fuente:** Instrumento aplicado

La tabla N° 8, presenta los resultados referidos a las fuentes generadoras de estrés vinculadas a la organización del tiempo de trabajo, en este sentido se indago sobre la base de seis ítemes. Los profesionales encuestados expresaron en un 46% que la exigencia de cumplir horario le genera excesivo malestar, el 31% ningún malestar y el 23% restante manifestó escaso malestar.

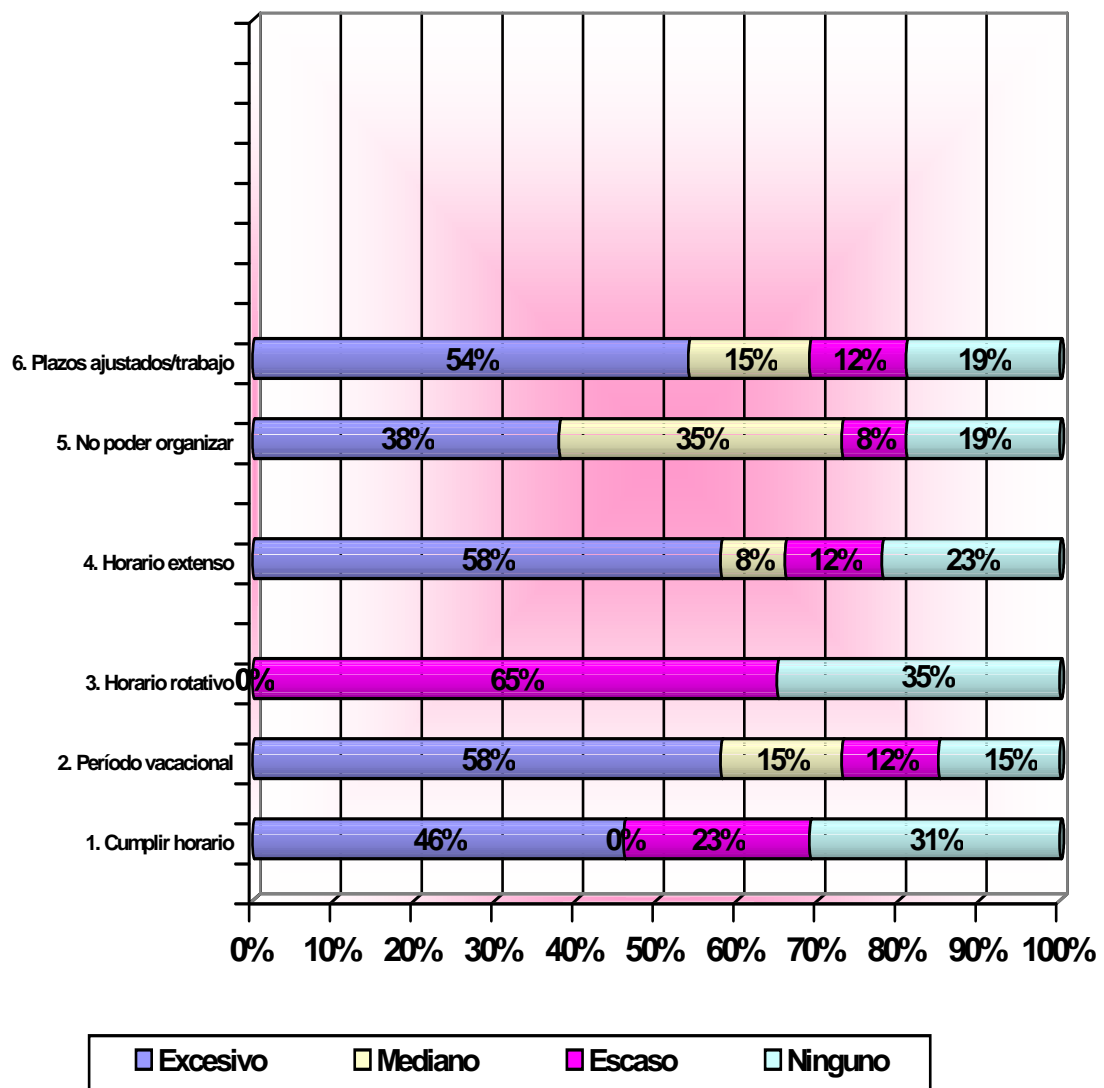
La imposibilidad de elegir su periodo vacacional le genera excesivo malestar al 58%, al 15% mediano malestar, otro 15% ningún malestar y el 12% escaso malestar. Tener un horario rotativo genera escaso malestar en un grupo mayoritario constituido por el 65% y en el 35% ningún malestar. El tener un horario muy extenso le ocasiona malestar excesivo al 58% mientras que el 23% reporta ningún malestar, el 12% escaso malestar y el 8% mediano malestar

No poder organizar su propia tarea le genera excesivo malestar al 38%, al 35% mediano malestar, al 19% ningún malestar mientras que al 85% escaso malestar. El trabajar con plazos ajustados le genera a la población encuestada en su mayoría 54% excesivo malestar, al 19% ningún malestar, al 15% mediano malestar y al 12% escaso malestar.

Los resultados evidencian la presencia de malestar excesivo en un grupo mayoritario de profesionales de enfermería con respecto a la organización del tiempo de trabajo, es importante señalar que la mayor parte de este colectivo tiene dos turnos de trabajo, además de ser casadas con la consiguiente carga de trabajo doméstico que esto implica, de tal manera que los aspectos más destacados en cuanto a esa molestia es el extenso horario de trabajo, el tener que cumplir horario y los plazos ajustados de trabajo.

### GRÁFICO Nº 8

DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007



Fuente: Tabla Nº 8

**TABLA Nº 9**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ASPECTOS INSTITUCIONALES. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

	Excesivo		Mediano		Escaso		Ninguno		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1. Pertenece a la empresa	4	15	6	23	3	12	13	50	26	100
2. Falta de comunicación / superiores	5	19	7	27	6	23	8	31	26	100
3. Tensión / jefes	7	27	6	23	5	19	8	31	26	100
4. Tensión / subordinados	5	19	9	35	3	12	9	35	26	100
5. Cambios en el trabajo	9	35	9	35	0	0	8	31	26	100
6. Ineficiencia de otros	9	35	8	31	2	8	7	27	26	100
7. Falta de actualización	9	35	8	31	2	8	7	27	26	100
8. Falta de participación	12	46	4	15	3	12	7	27	26	100
9. No reconocimiento	12	46	4	15	3	12	7	27	26	100
10. Incomprensión jefe	9	35	8	31	2	8	7	27	26	100
11. Adaptación trabajo	0	0	0	0	5	19	21	81	26	100
12. No entender	0	0	5	19	10	38	11	42	26	100
13. No criterios de eval.	11	42	6	23	1	4	8	31	26	100
14. Incongruencia	11	42	8	31	0	0	7	27	26	100
15. Falta de acuerdo	0	0	3	12	16	62	7	27	26	100
16. No saber quien manda	0	0	3	12	16	62	7	27	26	100
17. Responsabilidad por otros	10	38	7	27	1	4	8	31	26	100
18. No estar de acuerdo	13	50	9	35	0	0	4	15	26	100
19. Corrupción	0	0	0	0	8	31	18	69	26	100

**Fuente:** Instrumento aplicado

La tabla N° 9, refleja los resultados referidos a las fuentes generadoras de estrés vinculadas a los aspectos institucionales. Con respecto al subindicador sentido de pertenencia, al 50% no le genera ningún malestar sentir que la vida de uno le pertenece a la empresa, mientras que al 23% le genera mediano malestar, al 15% excesivo malestar, y al 12% escaso malestar. La falta de comunicación con los superiores al 31% no le genera malestar, al 27% mediano malestar, al 23% escaso y al 19% excesivo.

La tensión en la relación con los jefes no le genera malestar al 31%, al 27% excesivo malestar, al 23% mediano y al 19% escaso malestar. La tensión en la relación con los subordinados no representa para un 35% ninguna molestia sin embargo por otro 35% origina mediano malestar, para el 19% es excesivo el malestar y para el restante 12% escaso malestar, para el 15% mediano malestar y para el 12% escaso malestar. El no estar preparado por los cambios que se producen en el trabajo produce en un 35% excesivo malestar, en otro 35% mediano malestar y al restante 31% ningún malestar.

La ineficiencia de otros, estar en una empresa que no se actualiza y la incompreensión hacia el jefe le generan al Profesional de enfermería en un 35% excesivo malestar, un 31% mediano malestar, 27% ningún



malestar y un 8% escaso malestar. El no tener participación en la toma de decisiones y el que los superiores solo le reconozcan sus errores es fuente de excesivo malestar en el 46% mientras que para el 27 % no representa ningún malestar.

La adaptación a las conductas apropiadas par el trabajo no genera malestar al 81 % solo el 19% declara escaso malestar. No entender como se desea que emplee el tiempo no genera malestar al 42%, al 38 % le genera escaso malestar y al 19 % mediano malestar. No conocer los criterios con los que se le evalúa le genera al 42% excesivo malestar y escaso al 31 %, al 23 % mediano malestar y escaso al 4 %

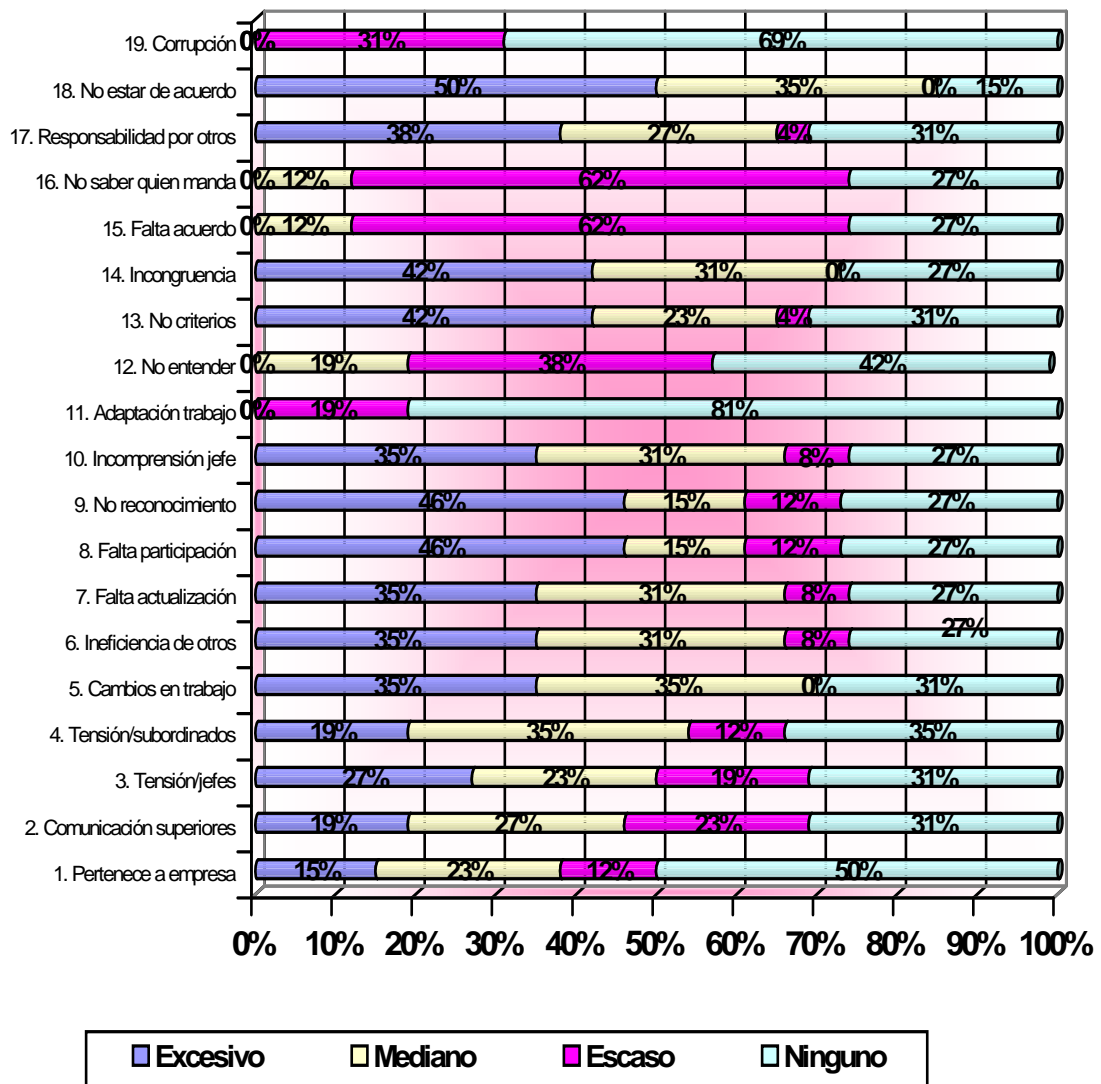
El conflicto entre lo que el empleador espera que haga y lo que considera correcto le genera al 42% excesivo malestar, al 31% mediano malestar, y al 27% ningún malestar. La falta de acuerdo sobre lo que se debe hacer y no saber quien manda realmente en el trabajo le genera escaso malestar al 62%, ningún malestar al 27% y ningún malestar al 12%. Tener responsabilidad por las actividades de otros le genera excesivo malestar al 38%, al 31% ningún malestar, al 27% mediano y al 4% le genera escaso malestar.

No estar de acuerdo con la forma como se manejan las cosas le genera excesivo malestar al 50%, mediano malestar al 35% y al 15% ningún malestar. La corrupción existente en el lugar de trabajo le no genera malestar en el 69% de los encuestados y en el 18% escaso malestar.

La existencia de malestar entre los profesionales de enfermería debido a factores de orden institucional indica la necesidad de tomar acciones correctivas tendientes a mejorar dicha situación para que estos trabajadores puedan ejercer su trabajo con menor cantidad de fuentes generadoras de estrés lo cual indudablemente contribuirá a optimizar su trabajo y proteger su salud. La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante y es evidente que muchas veces los roles conflictivos, sobre todo los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la organización, teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajo.

GRÁFICO N° 9

DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. ASPECTOS INSTITUCIONALES. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007



Fuente: Tabla N° 9

**TABLA Nº 10**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA  
POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE  
GENERAN ESTRÉS. CAMBIOS TECNOLÓGICOS. UNIDAD DE  
MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN  
PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

	Excesivo		Mediano		Escaso		Ninguno		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1. Uso de computadora	9	35	0	0	3	12	14	54	26	100
2. Falta de preparación	7	27	1	4	4	15	14	54	26	100

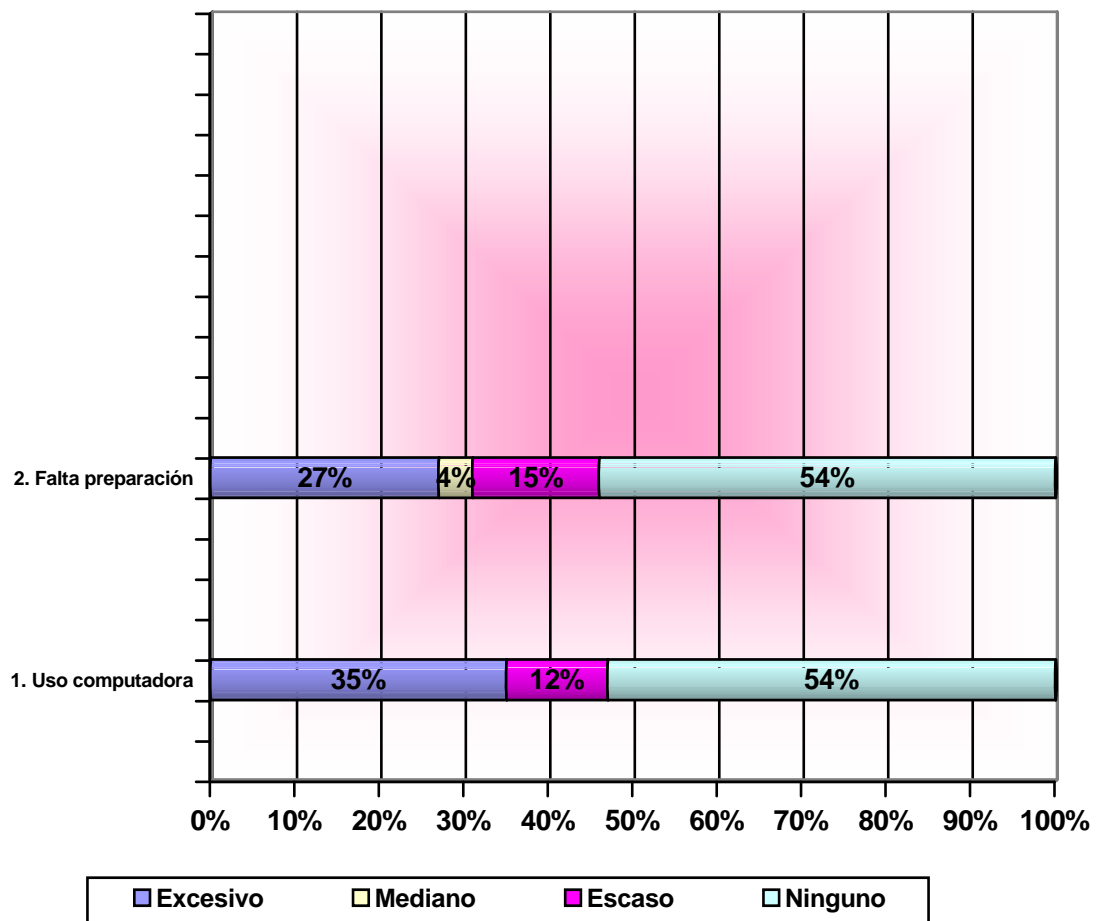
**Fuente:** Instrumento aplicado

Los resultados referidos a las fuentes generadoras de estrés relacionadas con los cambios tecnológicos permiten evidenciar que el tener que aprender el uso de la computadora no es percibido como fuente de malestar por el 54%, mientras que un 35% lo reporta como excesivo malestar y el 12% como escaso malestar.

El no sentirse preparado para las nuevas tecnologías no representa malestar para el 54%, mientras que para el 27% es fuente de excesivo malestar, escaso malestar para el 15% y mediano malestar para 4%.

**GRÁFICO Nº 10**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA  
POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE  
GENERAN ESTRÉS. CAMBIOS TECNOLÓGICOS. UNIDAD DE  
MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN  
PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**



**Fuente:** Tabla Nº 10

**TABLA Nº 11**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. PERSONALES UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

	Excesivo		Mediano		Escaso		Ninguno		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%
1. Trabajo a casa	0	0	0	0	4	15	22	85	26	100
2. Varios empleos	12	46	5	19	0	0	9	35	26	100
3. No saber su tarea	0	0	0	0	13	50	13	50	26	100
4. Falta de compromiso	0	0	0	0	17	65	9	35	26	100
5. No aplicar conocimientos.	11	42	7	27	1	4	7	27	26	100
6. Sentirse inútil	0	0	0	0	16	62	10	38	26	100
7. Variedad de relaciones	6	23	5	19	3	12	12	46	26	100
8. No actualizarse	11	42	5	19	3	12	7	27	26	100
9. Maltratar clientes	9	35	8	31	1	4	8	31	26	100
10. No crecer	6	23	5	19	4	15	11	42	26	100

**Fuente:** Instrumento aplicado

El tener que llevar trabajo en casa es considerado como ninguna fuente de malestar por el 85% y el 15% lo considera en la categoría escaso malestar. El tener varios empleos genera malestar excesivo en el 46%, ningún malestar en el 35%, y mediano malestar en el 19%. El no saber cuál es su tarea específica fue valorado como escaso malestar por el 50% y como ninguno por el otro 50%. La falta de compromiso fue reportada por la mayoría de la población estudiada 65% como fuente de escaso malestar y el restante 35% manifestó ningún malestar al respecto.

El no poder aplicar todos los conocimientos es percibido por el 42% como fuente de excesivo malestar, mientras que para un 27% produce mediano malestar, para otro 27% ningún malestar y para el 4% escaso malestar. No sentirse útil en el trabajo produce escaso malestar en el 62% mientras que para el 38% no produce ningún malestar. La variedad de relaciones que establece en el trabajo no le produce malestar al 46%, el 23 % señala excesivo malestar, el 19% mediano malestar y el 12 % escaso malestar.

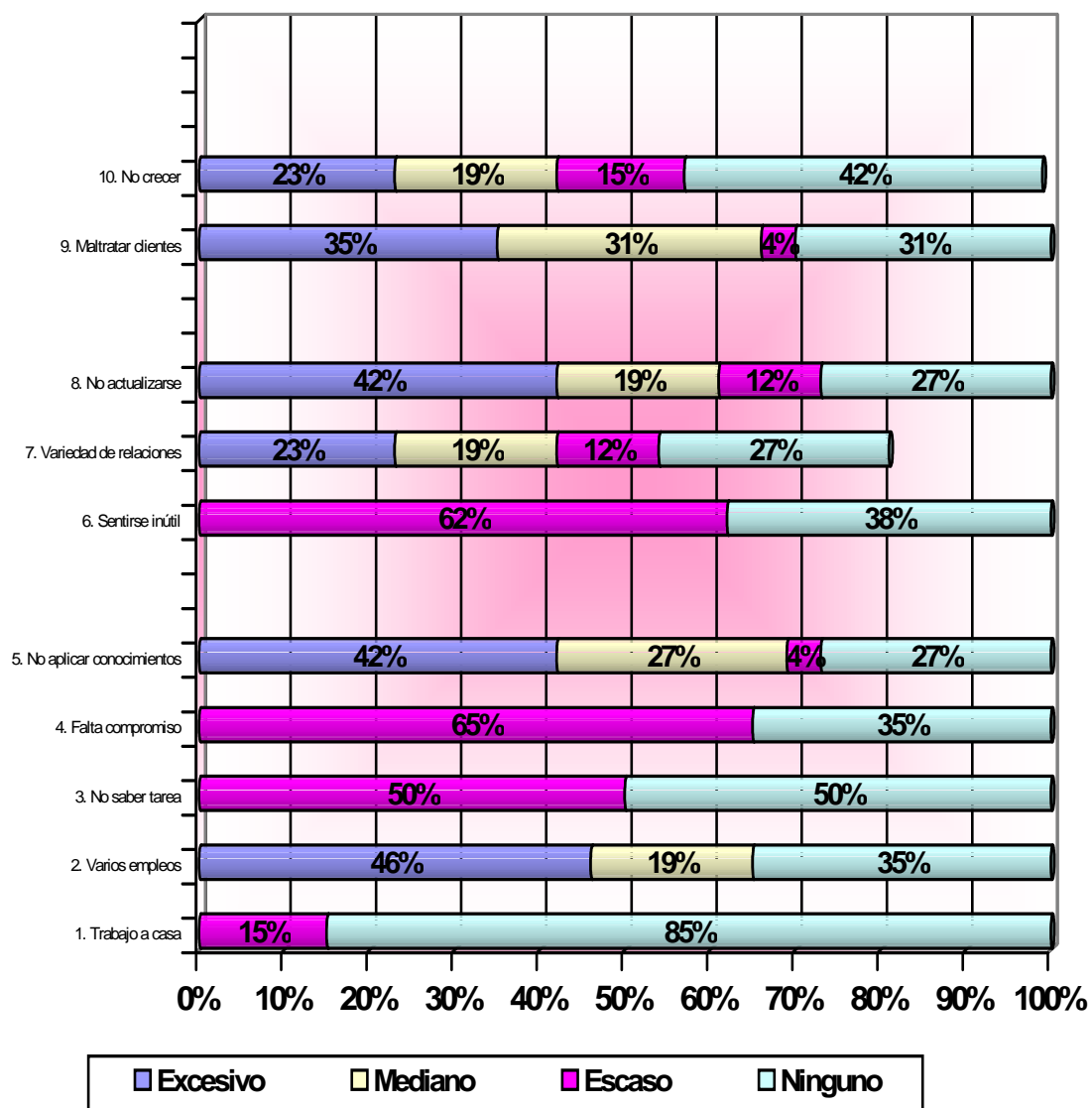
La actualización profesional produce excesivo malestar en el 42%, en el 27% ningún malestar, en el 19% mediano malestar y en el 12% escaso malestar. El verse obligado a maltratar clientes genera malestar

excesivo en el 35%, en el 31% mediano y en otro 31% ninguno, y el restante 4% manifiesta escaso malestar. El no crecer en el ámbito personal produce ningún malestar en el 42%, excesivo malestar en el 23%, mediano en el 19% y escaso en el 15%



GRÁFICO Nº 11

DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS. PERSONALES UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007



Fuente: Tabla Nº 11

**TABLA Nº 12**

**DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS PERSONAL UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007**

	Excesivo		Mediano		escaso		Ninguno		Total	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
11. Cara visible	0	0	0	0	11	42	15	58	26	100
12. No ocuparse / familia	15	58	2	8	0	0	9	35	26	100
13. Aburrimiento	0	0	8	31	6	23	12	46	26	100
14. No progreso	2	8	12	46	3	12	9	35	26	100
15. No saber comenzar	5	19	8	31	3	12	10	38	26	100
16. No orgullo	0	0	0	0	12	46	14	54	26	100
17. Lealtad	0	0	7	27	10	38	9	35	26	100
18. No sentir éxito	6	23	5	19	8	31	6	23	26	100
19. Perder tiempo	11	42	4	15	6	23	5	19	26	100
20. Influencia de errores	10	38	6	23	3	12	7	27	26	100
21. No agradan compañeros	0	0	0	0	12	46	14	54	26	100

**Fuente:** Instrumento aplicado

En el cuadro N° 12, se aprecian los resultados referidos a las fuentes generadoras de estrés en el aspecto personal. El ser la cara visible de la organización no le genera malestar al 58% y al 42% escaso malestar, el no poder ocuparse de la familia constituye para el 58% fuente de excesivo malestar, para el 35% ningún malestar y para el 8% mediano malestar.

El estar aburrido en el trabajo para el 46 % no representa malestar, para el 31% mediano malestar, y para el 23% escaso malestar. El no saber que debe hacer para progresar genera mediano malestar en el 46%, ningún malestar en el 35%, escaso malestar en el 12% y excesivo malestar en el 8%.

No saber por cual tarea comenzar no le genera malestar al 38%, al 31% mediano malestar, al 19% excesivo malestar y al 12% escaso malestar. No sentirse orgulloso de lo que hace para ganarse la vida no genera malestar al 54% y ningún malestar al 46%. Tener lealtades hacia diferentes grupos de trabajo genera escaso malestar al 38%, al 35% no le genera malestar y al 27% mediano malestar. No sentirse parte del éxito del empleador genera escaso malestar en el 31%, en un 23% excesivo y otro 23% ninguno y el restante 19 % refiere mediano malestar.

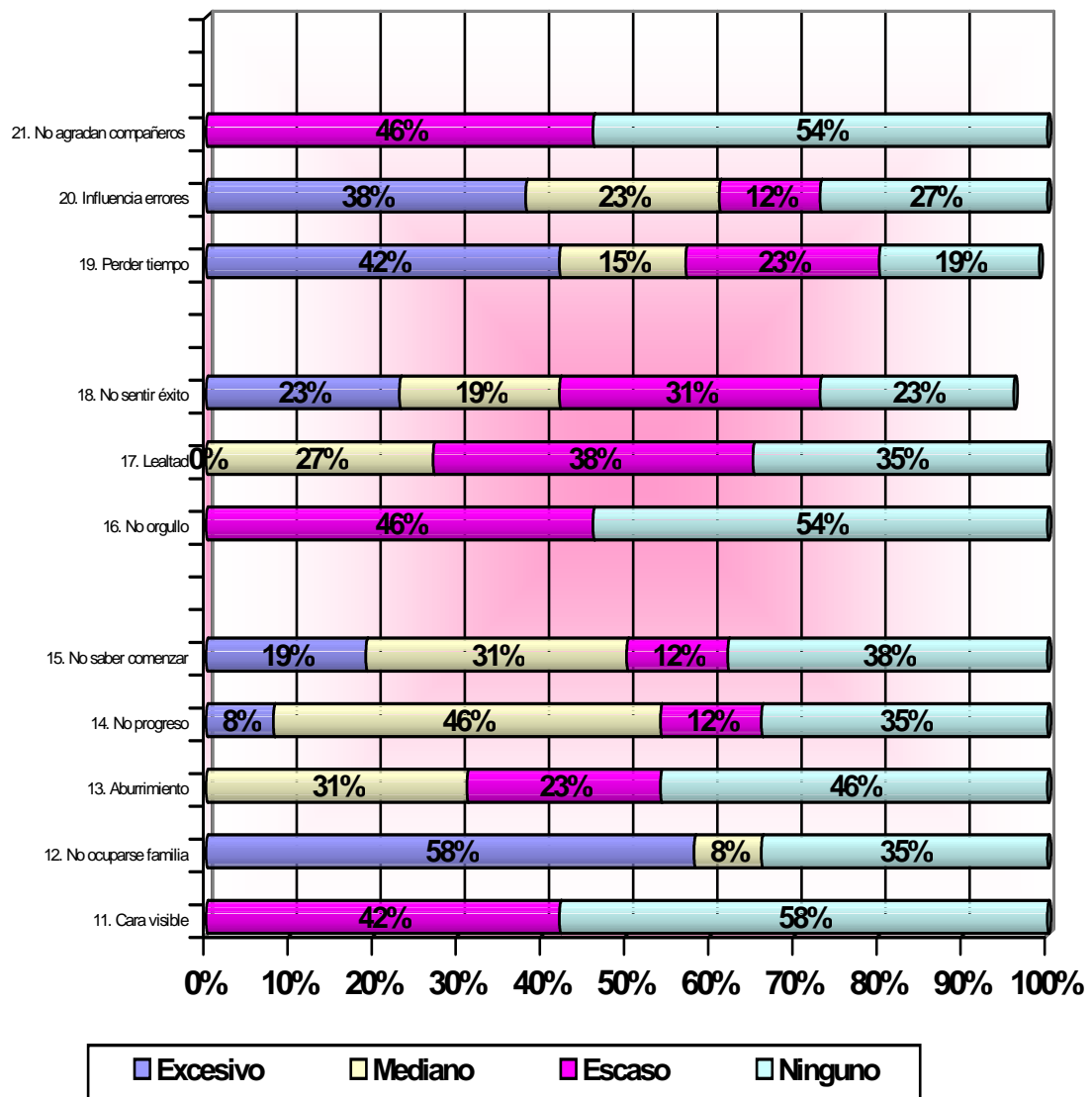
Perder tiempo con problemas que otras personas le traen le genera al 42% excesivo malestar, al 23% escaso malestar, 19% ningún malestar, y 15% mediano malestar. Saber que los errores pueden influir negativamente en los demás genera excesivo malestar al 38%, al 27% ningún malestar, al 23% mediano y al 12% escaso malestar. El no agrado por los compañeros de trabajo no genera malestar en el 54% y escaso malestar en el 46%.

Se puede observar como los aspectos preponderantes son la falta de tiempo para dedicarse a la familia, sumado a la pérdida de tiempo, a la influencia de los errores sobre otros como es el caso del profesional de enfermería que trabaja sobre la vida de otros y no puede permitirse ningún error, además del no saber que hacer para progresar sobre todo en un campo tan competitivo.

En los diferentes ámbitos que se desarrolla el ser humano se presentan circunstancias que generan estrés, sin embargo una de las áreas que actualmente es perjudicada por este fenómeno es el área laboral, especialmente cuando las personas no están preparados para cumplir con las demandas del medio, por lo que es urgente que las organizaciones tomen en cuenta que la mejor forma de evitar la presencia de estrés laboral es comenzar a implementar estrategias encaminadas a la prevención y manejo del estrés.

GRÁFICO Nº 12

DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL. RESPUESTAS EMITIDA POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS PERSONAL UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS. PRIMER SEMESTRE DE 2007



Fuente: Tabla Nº 12

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En este capítulo se hace referencia a las conclusiones a que dio lugar la investigación de acuerdo a los objetivos planteados, así mismo se presentan las recomendaciones en función de la problemática planteada.

#### **Conclusiones**

1. Con respecto a las fuentes generadoras de estrés referidas al medio ambiente de trabajo. Se detecto que existen fuentes generadoras de malestar entre los profesionales de enfermería de la Unidad de Medicina Materno Fetal, entre las cuales están la iluminación, higiene, insuficiente espacio y olores desagradables.

2. Existen múltiples fuentes generadoras de estrés referidas a los factores propios de la tares reportadas por los profesionales de enfermería de la Unidad de Medicina Materno Fetal

3. Las fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos institucionales generan en su mayoría excesivo y mediano malestar en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad clínica

4. Se determinó la presencia de fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos personales en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de Medicina Materno Fetal

### **Recomendaciones**

- Informar a las autoridades de la Maternidad concepción Palacios, unidad de medicina materno Fetal y personal de enfermería los resultados de la presente investigación
- Realizar investigaciones de mayor complejidad a fin de establecer relaciones causales
- Incentivar la creación e implementación de programas de prevención y control del estrés para profesionales de enfermería
- Hacer un diagnóstico de aspectos de índole organizacional a fin de implementar medidas correctivas para mejorar los procesos
- Fomentar la comunicación e interrelación con actividades grupales de tipo recreativa
- Fomentar las reuniones de equipo a fin de que el personal de enfermería pueda expresar sus inconformidades y hacer aportes para mejorar situaciones

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMIRALL, P. (1997). Ergonomía cognitiva. Apuntes para su aplicación. Instituto Nacional de la Salud de los Trabajadores de la Habana, Cuba
- ALSPACH, J. (2000). Cuidados intensivos de enfermería en el adulto. 5<sup>ta</sup> Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México. P- 820.
- ALVAREZ, E. (1998). La falta de recursos técnicos y humanos producen desmotivación en los médicos de atención primaria. Atención primaria, 22.
- BEARE, P. Y MYERS, Y (1998) El tratado de enfermería. Harcourt / Brace. España.
- BRENKE, J. Y RIVAS, L (2000) Ambiente organizacional y estrés en el personal de enfermería en los servicios de hospitalización del Centro Médico Privado de Caracas. Trabajo Especial de Grado. UCV. FM. EE
- CAMACHO, P. COLMENARES, C. Y MELÉNDEZ, F (2001) Estrés ocupacional en los profesionales de enfermería que laboran en el Área Quirúrgica del Hospital Militar Cnel.. Elbano Paredes Vivas de Maracay, Estado Aragua. Trabajo Especial de Grado. UCV. FM. EE
- CASINO, G. (2001). Salud de self service. Sobre la oferta de servicios interactivos y el autoconsumo de salud electrónica. Escepticismia, 113.
- COA, S Y MENDOZA, C (2002) "Estrés laboral relacionado a la demanda, capacidad de decisión y apoyo social en el personal de enfermería. Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario "Dr. Luis Razetti de Barcelona, Estado Anzoategui; Trabajo Especial de Grado. UCV. FM. EE
- COFER, C. Y APPLEY, M (1992) Técnicas para superar el estrés. [www.google.com](http://www.google.com)
- DEL HOYO, M (1997) Estrés laboral. Editorial INST. Madrid – España.
- DEL REY, J. y CALVO, J (1998), Como Cuidar la Salud. Su educación y promoción. Editorial Harcourt – Brace – Madrid, España.



- FEDERACION MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL: El estrés en el trabajo. Informe día mundial de salud mundial. 2000. Alexandria
- FENLASON, K. Social support and occupational estrés. J Organizational Behav. 1994; 15: 157
- FRANCA, A. Y RODRÍGUEZ, A (1997) Estrés y Tronalo. Guía física con abordagan psicossomática. Sao Paulo. Atlas.
- GESTAL, J (1993). Modelo de Riesgos del Trabajo del Personal Sanitario. UCV. Editorial Interamericana Mc. Graw Hill.
- GESTAL, J (2003). Riesgos laborales del Profesional Sanitario. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana
- GORDÓN, Y (1997) Comportamiento organizacional. Prentice Hall. México.
- Guía Práctica para superar el Estrés. (2002). Círculo de lectores. Colombia
- HERNANDEZ, R; FERNANDEZ, C y BAPTISTA, L. (2003) Metodología de la investigación. 3a edición. Mc Graw-Hill. México.
- HUBER, D (1999) Liderazgo y Administración en enfermería. Primera edición en español. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México. D.F.
- KARASEK, R; y THEORELL, T (1990). Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working lit basic books. New York
- LA DOU, J. (1999) Medicina laboral y ambiental. Manual Moderno, 2ª edición. México.
- LARRAÑA, I (1997). Organismo Europeo de Salud y Seguridad en el Trabajo. [www.lagmay.osha.eu.int/Reports/stres](http://www.lagmay.osha.eu.int/Reports/stres).
- LAZARUS, R y FOLKMANS. (1996). Estrés y procesos cognitivos. [Wwww.psicooncolgia.org/libros.cfm](http://Wwww.psicooncolgia.org/libros.cfm)
- LENTINI, N. Y SOTO, F (2002) Estudios de la influencia de los estudios de afrontamiento en la aparición del S.B; caso: Comandantes de Unidades Tácticas del Ejército Venezolano. Región Central. Trabajo de Grado. Licenciado en Psicología. Escuela Psicología. Facultad de Educación y Humanidades. UCV.

- MARRINER, a (2001) Guía de gestión y dirección de enfermería. 6ª edición. Harcourt. Madrid – España.
- ORTEGA, J (2002). Estrés y trabajo. [www.google.com](http://www.google.com)
- PEIRO, J (1999). Desencadenantes del estrés laboral. Primera edición. Editorial Eudema.
- PINEDA, E; ALVARADO, C y CANALES, F. (1994) Metodología de la investigación. OPS/OMS. Washington.
- PIÑA, E (1995). Modelo de concentración clínica de enfermería en áreas críticas. Caracas. UCV.
- PIÑA, E y QUINTERO, B (1995). Cuidados progresivos en modelo de concentración clínica en áreas críticas. Escuela Experimental de Enfermería, Facultad de Medicina. UCV. Caracas. Venezuela.
- POLIT, D; HUNGLER, B. (2000) Investigación científica en ciencias de la salud. Mc Graw- Hill Interamericana. México.
- REIG, A y CARUANA, A. (1989). Estrés ocupacional y patrón A de comportamiento como predictores de insatisfacción laboral y del estado de salud en personal de enfermería de hospital. Psicol. Trabajo Organizaciones, número 5, páginas 147-162
- SÁNCHEZ, M (2000) Enfermería comunitaria. Editorial Interamericana. México.
- SLIPAK, O (1996). Estrés laboral en Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiatría. Argentina.
- SPIELBERG, Ch (1980). Tensión y ansiedad. Ediciones Contempa. Caracas. Venezuela.
- TAMAYO y TAMAYO, M (1998). El proceso de la investigación científica. Tercera edición. Editorial Limusa.
- VALDEZ, M (1999) Estrés y trabajo. [www.geoogle.com](http://www.geoogle.com)

# **Anexos**

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



**FUENTES QUE GENERAN ESTRÉS EN LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA. UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL. DE LA  
MATERNIDAD CONCEPCIÓN PALACIOS.  
PRIMER SEMESTRE 2007**

**AUTORA:  
T.S.U. SIERRA ZULAY**

**CARACAS, OCTUBRE 2007**

## **PRESENTACIÓN**

Estimada colega:

Este instrumento tiene la finalidad de recabar información acerca de las fuentes que generan estrés en los profesionales de enfermería, en la Unidad de Medicina Materno Fetal, de la Maternidad Concepción Palacios.

Los aportes son de carácter confidencial y para uso estrictamente académico, forman parte del Trabajo Especial de Grado, como requisito para obtener el título de licenciado en enfermería, otorgado por la Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

El instrumento que se aplicará fue tomado como modelo del elaborado por la Dra. María Antonieta Lombardi en el año 2005.

Se agradece de antemano la colaboración prestada al responder las preguntas contenidas en el cuestionario

La investigadora

## INSTRUCCIONES

- ✱ La información que usted suministre será anónima y muy valiosa, por cuanto constituirá un aporte para este estudio
- ✱ Lea cuidadosamente el instrumento antes de proceder a dar respuestas al mismo.
- ✱ Marque con una equis (X) en la casilla correspondiente de la respuesta que considere pertinente.
- ✱ No deje preguntas sin responder.
- ✱ No firme el instrumento, éste es anónimo y confidencial.
- ✱ Cualquier duda consúltela con el encuestador.
- ✱ Entregue la encuesta al responsable de su aplicación.

## Parte I

### Datos Socio-Demográficos

1.- Edad \_\_\_\_\_

2.- Sexo \_\_\_\_\_

3.- Estado civil:

soltero \_\_\_\_\_ casado \_\_\_\_\_ divorciado \_\_\_\_\_

4.- Nivel académico:

TSU \_\_\_\_\_ Licenciado \_\_\_\_\_ Cursos \_\_\_\_\_

En la actualidad está realizando estudios:

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

En caso de ser Sí, cual: \_\_\_\_\_

5.- Situación laboral:

Fijo \_\_\_\_\_ Suplente \_\_\_\_\_ Contratado \_\_\_\_\_

6.- Turno:

Matutino \_\_\_\_\_ Vespertino \_\_\_\_\_ Nocturno \_\_\_\_\_ Grupo \_\_\_\_\_

7.- Tiempo trabajando en la Unidad Clínica: \_\_\_\_\_

## **Parte II**

### **Fuentes Generadoras de Estrés**

A continuación se presenta un listado de diferentes situaciones que pueden generar estrés en su trabajo. Lea con atención y verifique con exactitud con que intensidad le sucede esto a usted.

Marque su respuesta correspondiente a cada ítem, marcando con una equis (X), en la columna que corresponda.

Asegúrese de haber respondido todas las preguntas.



N°	Medio ambiente físico en el trabajo	Excesivo	Medio	Escaso	Ninguno
1	Tiene poca / excesiva luz				
2	No tener calefacción / refrigeración				
3	Mala ventilación / falta de aire				
4	No tener suficiente espacio propio				
5	Excesivo ruido				
6	Malas condiciones de higiene				
7	Altos niveles de humedad				
8	Trabajar en forma aislada				
9	Exposición a sustancias tóxicas				
10	Exposición a olores desagradables				

### Factores propios de la tarea

1	Sentir que se me exige demasiado				
2	La excesiva competencia entre los compañeros				
3	Tener que estar constantemente pensando en escalar posiciones				
4	No utilizar al máximo mis habilidades				
5	La inseguridad por la inestabilidad en el puesto				
6	Las diferencias de opiniones con la gente con que trabajo				
7	La falta de solidaridad entre los compañeros				
8	Hacer de manera igual la misma tarea todos los días				
9	Hacer tareas muy variadas				
10	La cantidad de tramites diarios				
11	Tener un sueldo que no este de acuerdo con la responsabilidad				
12	No contar con los recursos necesarios para hacer mi trabajo				
13	Sentir que toda la responsabilidad recae sobre mí				
14	Que no me paguen las horas extras				
15	Realizar tareas para las cuales nunca fui preparado				
16	Tener un cronograma de trabajo				

	irregular				
17	La rotación del personal entre los diferentes sectores				

### **Organización del tiempo de trabajo**

1	Que se me exija cumplir el horario				
2	No poder elegir el período de vacaciones				
3	Tener un horario rotativo				
4	Tener un horario muy extenso				
5	No poder organizar mi propia tarea				
6	Trabajar con plazos muy ajustados				

### **Aspectos Institucionales**

1	Sentir que "la vida de uno" pertenece a la empresa				
2	La imposibilidad de hablar con mis superiores				
3	La tensión en la relación con los jefes				
4	La tensión en la relación con los subordinados				
5	No sentirme preparado para los cambios que se introducen en el trabajo				
6	Tener que luchar con ineficiencia de otros sectores				
7	Estar en una empresa que no se actualiza				
8	No tener participación en la toma de decisiones				
9	Mis superiores solo me marcan mis errores				
10	Cuando mi superior pide una cosa pero realmente quiere otra personales				
11	Adaptarme a las conductas personales apropiadas para mi trabajo (vestimenta, relaciones interpersonales, etc)				
12	No entender claramente como				

	quieren que emplee mi tiempo				
13	No conocer los criterios con los que se me evalúa				
14	El conflicto entre lo que mi empleador espera que haga y lo que yo creo que es correcto o apropiado				
15	Que no se pongan de acuerdo respecto a lo que debo hacer				
16	No saber quien manda realmente en mi trabajo				
17	Tener responsabilidad por las actividades que realizan quienes trabajan conmigo				
18	No estar de acuerdo con la manera como se manejan las cosas				
19	La corrupción que existe en mi lugar de trabajo				
	<b>Cambios Tecnológicos</b>				
1	Tener que aprender a usar la computadora				
2	No sentirme preparado para las nuevas tecnologías				

### Aspectos personales

1	Tener que llevar trabajo a casa				
2	Tener varios empleos a la vez				
3	No saber cual es mi tarea específica				
4	No sentirme comprometido con la tarea que realizo				
5	No poder aplicar todos mis conocimientos				
6	No sentirme útil en el trabajo				
7	Tener que relacionarme todos los días con personas muy diferentes (ejemplo clientes)				
8	No poder actualizar mis conocimientos en relación a mi trabajo				

9	Tener que verme obligado a maltratar a los clientes				
10	Saber que no “crezco” a nivel personal				
11	Tener que ser la “cara visible” de la empresa				
12	No poder ocuparme de mi familia				
13	Estar aburrido en mi trabajo				
14	No saber que debo hacer para progresar				
15	Frente a varias tareas, no saber por cual comenzar				
16	No sentirme orgulloso de lo que hago para ganarme la vida				
17	Tener lealtades hacia diferentes grupos o personas en mi trabajo				
18	No sentirme parte del éxito de mi empleador				
19	Perder el tiempo con problemas que otras personas me traen				
20	Saber que mis errores pueden influir negativamente sobre los demás				
21	Que no me gusten mis compañeros de trabajo				

\* Leibovich de Figueroa, N. Schufer, M. Ubacyt TP – 31. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Argentina 1999.