



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERIA
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA DE ENFERMERIA CUIDADO
INTEGRAL AL ADULTO CRITICAMENTE ENFERMO
VALENCIA – VENEZUELA**



**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACION CON LAS
MANIFESTACIONES BIOLOGICAS, DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL CENTRO MEDICO VALLE DE SAN
DIEGO**

Autora: Lcda. Yanybis Alvarado

**Trabajo de Grado presentado
ante la Facultad de Ciencias de
la Salud de la Universidad de
Carabobo, como requisito para
optar al Título de Magister en
Enfermería: Cuidado Integral al
Adulto Críticamente Enfermo**

Valencia, 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERIA
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA DE ENFERMERIA CUIDADO
INTEGRAL AL ADULTO CRITICAMENTE ENFERMO
VALENCIA – VENEZUELA**



**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACION CON LAS
MANIFESTACIONES BIOLOGICAS, DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL CENTRO MEDICO VALLE DE SAN
DIEGO**

Autora: Lcda. Yanybis Alvarado

Aprobado en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo por
miembros de la Comisión Coordinadora

Nombre, Apellido y Firma

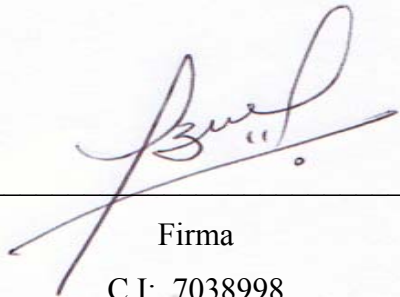
Valencia, 2014

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERIA
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA DE ENFERMERIA CUIDADO
INTEGRAL AL ADULTO CRITICAMENTE ENFERMO
VALENCIA – VENEZUELA**

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe Olga Bexaide Crespo de Hernández titular de la cedula de identidad N° 7.038.998, en mi carácter de Tutor de la Tesis de Grado titulada: “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACION CON LAS MANIFESTACIONES BIOLOGICAS, DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL CENTRO MEDICO VALLE DE SAN DIEGO” presentado por el (la) ciudadano (a) Lcda. Yanybis Alvarado Titular de la cedula de identidad N° 83.032.468, para optar al título de Magister en: Enfermería Cuidado Integral al Adulto Críticamente Enfermo, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los 01 días del mes de Diciembre del año 2014.



Firma
C.I: 7038998



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

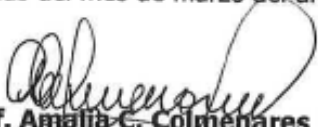
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS MANIFESTACIONES BIOLÓGICAS, DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL CENTRO MÉDICO VALLE DE SAN DIEGO.


Presentado para optar al grado de **Magíster en Enfermería en Cuidado Integral al Adulto Críticamente Enfermo**, por el (la) aspirante:

ALVARADO P., YANYBIS Y.
C.I. E- 83032468

Habiendo examinado el Trabajo presentado, decidimos que el mismo está **APROBADO.**

En Valencia, a los veinticuatro días del mes de marzo del año dos mil quince.


Prof. Amalia C. Colmenares (Pdte)
C.I. 2598745
Fecha: 24-03-2015


Prof. Orelis Álvarez
C.I. 10755743
Fecha:


Prof. María Gil
C.I. 1812693
Fecha:

TG: 145-14

DEDICATORIA

A mi Dios padre Celestial, quien me acompaña siempre y le debo todos mis triunfos y fracasos, quien está conmigo en cada momento de mi vida, el que me guía me sostiene y me anima a salir adelante, el que me ha enseñado el don de servir y ayudar al prójimo sin recibir nada a cambio y a quien mi vida le pertenece.

AGRADECIMIENTO

A quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, Mi Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien guía el destino de mi vida.

Te lo agradezco Padre Celestial.

Tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Me has educado, me has proporcionado todo. Tus enseñanzas las aplico cada día; de verdad que tengo mucho por agradecerte.

Te doy las gracias, Madre Luciana Porras.

Tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome y apoyándome hasta donde tus alcances lo permitían.

Te lo agradezco muchísimo, amor Cesar Patiño

Agradezco mucho su Ayuda, sus aportes y todo el conocimiento aportado para culminar este estudio, un pilar fundamental de esta investigación, gran parte de este excelente trabajo se lo debo a usted.

Que Dios la bendiga, Dra. Olga Crespo de Hernández

Ustedes, quienes han sido mi mano derecha durante todo este tiempo; les agradezco por su desinteresada ayuda, por echarme una mano cuando siempre las necesite, por aportar considerablemente en mi proyecto. Les agradezco no solo por la ayuda brindada, sino por los buenos momentos en los que convivimos.

Son excelentes personas y me encanta tenerlas a mi lado como amigas, Andreina Medina y
Astrid Sulbarán

A TODOS USTEDES MI ETERNO AGRADECIMIENTO!!

DIOS LOS BENDIGA ENORMEMENTE!!

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
INDICE DE CUADROS.....	viii
INDICE DE GRAFICOS.....	x
<u>RESUMEN</u>	xii
<u>INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>CAPITULO I</u>	3
<u>EL PROBLEMA</u>	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	8
1.2 Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
1.3. <u>Justificación</u>	9
<u>CAPITULO II</u>	111
<u>MARCO REFERENCIAL</u>	111
2.1. <u>Antecedentes de la Investigación</u>	111
2.2 Bases Teóricas.....	18
Estrés.....	19
2.3. <u>Definición De Términos Básicos</u>	31
2.4. <u>Hipótesis</u>	33
2.5. <u>Sistema de Variables</u>	34
<u>CAPITULO III</u>	39
<u>MARCO METODOLÓGICO</u>	39
3.1. <u>Diseño y Tipo de Investigación</u>	39
3.2. <u>Población y muestra</u>	39
3.3. <u>Instrumento de Recolección de Datos</u>	39
3.4. <u>Recolección de Datos</u>	40
3.5. <u>Técnica de Análisis de Datos</u>	41
<u>CAPITULO IV</u>	423
<u>PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS</u>	423
<u>CAPITULO V</u>	65
<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	65
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	67

<u>ANEXOS</u>	69
Confiabledad Manifestaciones Biológicas.....	70
Instrumento de Recolección de Datos.....	73

INDICE DE CUADROS

Cuadro

1. Distribución Porcentual según Género del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	44
2. Distribución Porcentual según Edad del Personal De Enfermería de La Unidad De Cuidado Intensivo Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	45
3. Distribución Porcentual Según Estado Civil del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	46
4. Distribución Porcentual según El Nivel Académico del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	47
5. Distribución Porcentual Según Tiempo De Experiencia Del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	48
6. Distribución Porcentual Según El Horario De Trabajo del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	49
7. Distribución Porcentual Según Nivel De Estrés Laboral del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	50

8. Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados al Desempeño y Alteraciones Físicas del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	52
9. Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Psicológicas del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	56
10. Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Sociales del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	59
11. Distribución Porcentual Según Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del Estrés de las respuestas del personal de Enfermería entrevistado de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	62

INDICE DE GRAFICOS

Grafico

1. Distribución Porcentual según Género del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	44
2. Distribución Porcentual según Edad del Personal De Enfermería de La Unidad De Cuidado Intensivo Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	45
3. Distribución Porcentual Según Estado Civil del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	46
4. Distribución Porcentual según El Nivel Académico del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	47
5. Distribución Porcentual Según Tiempo De Experiencia Del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	48
6. Distribución Porcentual Según El Horario De Trabajo del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	49
7. Distribución Porcentual Según Nivel De Estrés Laboral del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	50

8. Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados al Desempeño y Alteraciones Físicas del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	53
9. Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Psicológicas del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	56
10. Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Sociales del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	59
11. Distribución Porcentual Según Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del Estrés de las respuestas del personal de Enfermería entrevistado de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014.....	62

Nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego

Autora:
Alvarado Yanybis

Tutora:
Prof. Olga Crespo

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas en sus factores físicos, psicológicos y sociales, del personal de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valle de San Diego. El diseño es cuantitativo, no experimental siendo el tipo de investigación descriptiva, de campo y de corte transversal y correlacional. La población objeto de estudio fue de veinticinco enfermeras. La muestra de esta investigación estuvo conformada por el total del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego, es decir el cien por ciento (100%) de la población. Para evaluar el estrés se usó el instrumento de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), Para la evaluación de las Manifestaciones Biológicas se construyó un instrumento de 37 ítems, los cuales señalan con qué frecuencia durante su jornada laboral las presentó. Los resultados demuestran que el 52% del personal de enfermería según repuestas a los ítems que conforman los Factores estresantes asociados al desempeño se ubicó en un nivel alto de ocurrencia, y el resto en un nivel medio. Con respecto a Manifestaciones Biológicas del estrés un 76% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio de ocurrencia. Concluyendo que el personal de enfermería presenta un alto nivel de estrés laboral relacionado con las manifestaciones biológicas.

Palabras clave: enfermería, estrés, alteraciones biológicas, cuidados intensivos.

Abstract

Level of work stress associated with performance and its relationship with biological representations, nursing staff of intensive care unit of Medical Center Valley San Diego

This research aims to determine the level of occupational stress and its relationship with the biological manifestations in their physical, psychological and social factors on the nursing staff of the Intensive Care Unit Valley Medical Center San Diego. The design is quantitative, not being the kind of experimental descriptive research, field and cross-sectional and correlational. The study population was twenty-five nurses. The sample of this study consisted of the total of nurses working in the ICU Valley San Diego Medical Center, one hundred percent (100%) of the population. To assess stress the instrument of the ILO (International Labour Organization) was used and for the evaluation of Biological Manifestations an instrument of 37 items, which indicate how often during the workday they were presented. The results show that 52% of nurses responded to the items that make up the stressors associated with performance was at a high level of occurrence, and the rest at a medium level. Regarding Biological Manifestations of stress 76% of nurses were at the average level of occurrence. Concluding that the nurse has a high level of job stress related to the biological manifestations.

Keywords: nursing, stress, biological alterations, intensive care

INTRODUCCIÓN

En el campo de la investigación y aplicación de la enfermería uno de los temas de mayor desarrollo en las últimas décadas es el estrés y sus implicaciones sobre la salud de la población. Este tema ha seguido varias líneas de investigación como por ejemplo: se ha explorado en los factores o estímulos que lo generan (Orlandini, A. 1996; Gestal, J. 2003), así como también se ha profundizado en el impacto que tiene el estrés laboral sobre las organizaciones (Ivancevich, J. 1986; Ladou, J. 1999). El presente estudio se centrará en el Estrés Laboral y su relación con las manifestaciones Biológicas, Psicológicas y Sociales del personal de Enfermería que labora en la unidad de Cuidados Intensivos del Centro Medico Valles de San Diego.

El fundamento central de esta investigación, lo constituyen aquellas fuentes de información en las cuales, se afirma que el estrés es una respuesta fisiológica, psicológica, o social provocada por determinados estímulos ambientales (laboral, social y familiar), que perturban o alteran el buen funcionamiento del organismo, siendo algunas de estas manifestaciones las siguientes: cefaleas, dificultad para concentrarse, perturbaciones gástricas, entre otras. Estas respuestas están mediadas por las características individuales de la persona, las cuales pueden abarcar la edad, el sexo, el estado civil y las condiciones de salud. (Selye, H.1960; Ivancevich, J. 1986; Ladou, J. 1999; Peiró, J. y Salvador, A. 1993).

Los profesionales de la salud y particularmente el personal de enfermería por su directa relación con los enfermos están sometidos a un estrés constante, derivado de las actividades que realiza diariamente, con el sufrimiento humano y la muerte. Esta situación asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar en determinadas manifestaciones motoras, neurovegetativas y cognitivas como respuestas ante eventos

estresantes, que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar y su vida particular.

El personal de enfermería de las unidades críticas, el estrés se ve potenciado por la responsabilidad que tienen en la efectividad de los resultados de los diferentes procedimientos que han de realizarse, las ordenes que reciben de los médicos, la toma de decisiones en pro de solucionar los problemas inherentes al servicio, la calidad así como cantidad de equipos y materiales especializados y específicos que manejan y las previsiones que toman para ello.

El presente estudio se llevará a cabo en el Centro Medico Valle de San Diego, ya que posee una unidad de cuidados intensivos donde se observan signos y síntomas que no corresponden al patrón que debe regir el buen desempeño en el ambiente laboral. Por ejemplo se aprecia irritabilidad en el personal, desconcentración, olvidos, perturbaciones gástricas, cefaleas, etc. Es por ello que el objetivo del mismo se enfoca en estudiar el estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas, en sus factores físicos, psicológico y Social del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente la respuesta obtenida es, un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en su cerebro que afectan su cotidianidad, su cuerpo y todas las tareas que se realizan haciendo que el desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no se puede salir. Todos estos problemas se engloban en un solo término que se conoce como “estrés”.

El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud por Seyle, 1976 quien lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. No obstante, McGrath (1970) lo definió como el desequilibrio percibido como amenazante entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en la que el fracaso ante la demanda posee importantes consecuencias percibidas, mientras que Lazarus (1984) lo definió como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

Otros autores señalan que es necesaria una determinada cantidad de estrés, que es llamado eustrés o estrés saludable, para conseguir un rendimiento estimable, y para sentirse feliz con el trabajo o la actividad desempeñada. Sin un mínimo de estrés o con un estrés bajo, el ser humano puede sentir apatía, aburrimiento. Cuando aumenta el estrés, también lo hace la motivación. El organismo y la mente entran en un estado de alerta y se facilitan respuestas creativas a la situación. Todo ello facilita un aumento del rendimiento.

El estrés presente en todos los seres humanos, también es producto del ambiente donde se desempeñe. De allí que se hace necesario diferenciar el estrés de la casa, del

medio ambiente y del trabajo. Para efectos de esta investigación ocupa lo relacionado con el estrés laboral.

El estrés laboral se conceptualiza 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 este, pueden afectar la salud del trabajador. (Ortega Villalobos, 2009)

En España (Comision, 2000), la IV Encuesta sobre condiciones de Trabajo señala que el 28% de los problemas de salud relacionados con el trabajo se debe al estrés, situando al país en un nivel similar al europeo.

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar su salud.

Los efectos del estrés laboral varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas. (Peiro, 1993). No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo. Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

A nivel mundial se ha reconocido al estrés laboral como un problema cada vez más importante, que se presenta en todos los oficios pero especialmente en los trabajos asistenciales como enfermería. Las investigaciones que se han llevado a cabo en torno a este tema sugieren que el personal de enfermería experimenta mayor estrés ocupacional que cualquier otro tipo de trabajadores, en ese sentido, la Health Education Authority (2009), clasificó la enfermería como la cuarta profesión más estresante. Igualmente, algunos estudios revelan que las unidades que generan mayor estrés son aquellas que reúnen pacientes críticos o terminales, observándose una alta prevalencia de estrés.

Los profesionales de enfermería son los responsables del cuidado de los pacientes al ingresar en las distintas instituciones de salud, sobre todo el personal que labora en las áreas críticas, donde son tantos los estresores diarios que sufren estos profesionales, que no solo tienen el mayor estrés laboral, sino un mayor índice de deserción y abandono profesional (Mingote & Perez Garcia, 2003).

Además, se suman a estos factores las condiciones de trabajo, que la mayoría de las veces, por las deficiencias y ambiente inadecuado, asociados a bajos sueldos, jornadas extensas, número reducido de personal, relaciones de trabajo conflictivas, dan como resultado una sobrecarga de trabajo intensa, poniendo en riesgo la salud de ese grupo de profesionales y conllevando a accidentes y enfermedades ocupacionales que se manifiestan de diferentes maneras.

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano estas alteraciones físicas pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales como son: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y alteraciones en el sistema inmune. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente

identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios, entre las manifestaciones psicológicas producidas por el estrés laboral se encuentran: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, falta de concentración, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad y por último tenemos las manifestaciones sociales que entre éstas tenemos: aumento del consumo de alcohol, fumar, beber, comer en exceso, ausencias laborales, conflictos interpersonales, laborales y familiares.

El personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Centro Médico Valle de San Diego no es ajeno a esta situación, ya que se ha observado que diferentes factores laborales afectan el buen desempeño de sus funciones. El capital humano que allí trabaja realiza sus deberes con el objetivo de lograr el completo bienestar para el paciente en todo momento. Aunque para el logro de estas metas, hace esfuerzos en controlar las situaciones fatigantes existentes por la complejidad de los procedimientos que allí han de realizarse, como la colocación de catéter de vías centrales, traqueotomías, uso de equipos de alta tecnología, entre otros.

Además, se ha observado que existe un discomfort al iniciar la jornada laboral evidenciado por predisposición ante la responsabilidad del trabajo, manifestando sobrecarga en la asignación de sus funciones, falta de recursos humanos para la prestación del cuidado, al tipo de paciente, estar sometido a críticas constantes de otros profesionales de la salud, falta de comunicación efectiva sobre los situaciones del servicio, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes, rotación permanente por diferentes servicios. Aunado a esto refieren, estar sujetas a una intensa presión psicológica, manifestado por irritabilidad en el personal, fatiga, apatía, mal humor, conflictos de funciones, conflictos en las relaciones interpersonales que distan de

hacer las relaciones laborales armoniosas. Esto ha traído como consecuencia ausentismo laboral, que incrementa la carga de trabajo.

También este personal, está sometido a situaciones que pudieran causar estrés, como lo que significa la lucha ante la vida y la muerte, al tiempo que están expuestas al incesante sonido que producen los equipos utilizados como apoyo para el cuidado, tales como alarmas de monitor, ventilador, bomba de infusión y saturómetro.

Estos eventos o condiciones estresantes que confronta el personal de enfermería pueden incidir en el deterioro de su salud, ya que forman parte de los factores psicosociales del trabajo, repercutiendo de manera negativa en el paciente y en las relaciones interpersonales de enfermería dentro de la Unidad de cuidados intensivos.

Lo antes señalado, permite hacer la siguiente interrogante: ¿se relaciona el estrés laboral con las manifestaciones físicas, psicológicas y sociales del personal de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos del centro Médico Valles de San Diego de la ciudad de Valencia?

Con estos señalamientos, se plantea la necesidad de realizar una investigación para determinar la relación entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en sus factores alteraciones físicas, psicológicas y sociales del personal de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del Centro Medico Valles de San Diego, Municipio San Diego, del Estado Carabobo.

1.2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en sus factores alteraciones físicas, psicológicas y sociales, del personal de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del Centro Medico Valles de San Diego.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factor alteraciones físicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factor alteraciones psicológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factor alteraciones sociales, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.

1.3 Justificación:

El ejercicio de la profesión de Enfermería lleva consigo gran responsabilidad sobre la vida, la salud y el cuidado de otras personas de allí el impacto social que llevara a cada día realizar sus roles de manera enérgica.

En la época contemporánea se encuentran personas sometidas a un ritmo de vida sumamente acelerado, donde las exigencias de las esferas individual, social y laboral son elevadas, aún más al referirse al género femenino que en la actualidad cumple cabalmente diferentes roles. En el caso particular de enfermería, como una de las profesiones sanitarias ejercida fundamentalmente por mujeres y sometidas a estrés, ya que deben enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas de la responsabilidad en el trabajo, de las condiciones físicas donde el mismo se ejerce, de las relaciones con los compañeros de trabajo y otros miembros del equipo de salud, con los pacientes y sus familiares, conjugado todo ello con su vida particular.

La presente investigación es de gran importancia ya que identificará los posibles trastornos físicos, psicológicos y sociales, a los que se ven expuestos los profesionales de enfermería durante su jornada laboral, su finalidad está centrada en orientar al personal de enfermería a darse cuenta de los diferentes factores estresantes que inciden diariamente en ella de forma interrelacionada y que contribuyen a desarrollar el estrés laboral.

Es necesario identificar cuáles son las manifestaciones del estrés laboral en el profesional de enfermería y una vez conocidas estas manifestaciones es posible buscar los mecanismos de afrontamiento del estrés, así mismo surgirán recomendaciones a la institución, de manera que orienten sobre las medidas preventivas a seguir, estrategias para minimizar y a su vez manejar las situaciones de estrés que se presenten, ya que estas repercuten en la salud y es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través de la cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los

cuidados específicos de Enfermería repercutiendo positivamente en la prestación del cuidado.

Para la institución, los beneficios organizacionales serian cuantiosos y excelentes por cuanto podrá contar con un personal capaz de identificar de manera responsable las situaciones que le generen estrés laboral y canalizar ante la organización el mejoramiento de la misma aumentando así la calidad del cuidado que se preste.

Desde el punto de vista metodológico esta investigación es útil como antecedentes a estudios futuros o trabajos relacionados con estrés laboral en enfermería y de nuevas investigaciones que desarrollen propuestas para el manejo y la disminución del estrés.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

El presente capítulo, está estructurado por los antecedentes, bases teóricas, sistema de variables, operacionalización de las variables y definición de términos.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Al realizar la revisión de antecedentes, se ha encontrado algunos relacionados.

Mercado (2006), en Perú, realizó un estudio sobre “Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo”, cuyo objetivo fue, determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización. El estudio fue de nivel aplicativo, cuantitativo, método descriptivo simple de corte transversal. La población estuvo conformada por 98 enfermeras asistenciales que trabajan en los servicios de cirugía, medicina, UCI y emergencia; de las que se abordó a un total de 62 enfermeras. La técnica fue la encuesta auto administrada y el instrumento el inventario de Maslach adaptado. Entre las conclusiones están que un 56.5% (35 del personal de enfermería) tienen un nivel de estrés medio, 24.2% (15) nivel bajo y 19.4% (12) alto. En cuanto a las dimensiones los profesionales de enfermería encuestados solo refieren sentirse afectados en la dimensión de realización personal, dado que las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización no significan problema. El hecho que solo un componente del síndrome de burnout se encuentra afectado no significa que este y los otros componentes se mantengan estáticos, y que a largo plazo no afecten la salud mental de los profesionales de enfermería.

Por su parte, Dávalos Pérez (2005), en Perú, realizó un estudio, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias, “José Casimiro Ulloa”; dicho estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 70 enfermeras del área de Emergencias. La muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta autoadministrada y el instrumento el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Concluye que la mayoría de las enfermeras presentan un nivel de estrés laboral medio de igual manera en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización a diferencia de la dimensión realización personal que presentan un nivel de estrés laboral bajo, evidenciando también que no hay relación entre el nivel de estrés laboral y la edad, el tiempo de ejercicio profesional, el estado civil y el sexo; sin embargo se puede deducir que existe un porcentaje considerable de enfermeras que presentan estrés laboral medio entre 36 – 43 años edad, 12-26 años de tiempo de ejercicio profesional, solteras(o) y casadas(o) y de sexo femenino.

De igual forma, Morales (2006), en Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 76 enfermeras asistenciales que laboran en las áreas críticas del hospital. El instrumento utilizado fue el inventario de Maslach. Concluyendo: Que 48 (63.2%) de enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 47 (61,8%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 39 (51.3%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 25 (32.9%) enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 50 (65.8%) enfermeras presentan un nivel moderado, 14.5% (11) enfermeras presenta un nivel alto.

Coronado (2006), en Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral y determinar los principales factores laborales que perciben los enfermeros de los servicios de Áreas críticas y Medicina. El estudio es de tipo aplicativo, cuantitativo, método descriptivo transversal y retrospectivo. La población fue de 42 enfermeros asistenciales de los servicios de Medicina y Áreas críticas del mismo. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de Maslash y el cuestionario de factores laborales elaborado por Joana Fornes. Las conclusiones fueron que la mayoría de las enfermeras, presentan un nivel de estrés medio, en relación a la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En cuanto al nivel de estrés laboral provocado por los Factores relacionados con la presión y exigencia, organizativos y ambientales presentan un nivel Medio. Los principales factores de riesgo de estrés laboral déficit del personal de enfermería, mayor demanda de atención por estado crítico del paciente, personal con escasa experiencia, sentirse evaluada durante el turno, profesionales de salud autoritarios y agresivos, recibir indicaciones contradictorias, relación enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral, operatividad e indisponibilidad de los equipos, inadecuado lugares de almacenamiento de equipos y materiales costosos y finalmente a inadecuados lugares de refrigerio.

Sánchez (2006), en Perú, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de Estrés Laboral y Calidad del Cuidado de la Enfermera (o) Hospitales del MINSA. El método fue descriptivo correlacional. La muestra fue de 66 enfermeras (os). Los instrumentos fueron la Escala de Valoración del nivel de Estrés Laboral y Escala de la calidad del cuidado de la enfermera (o). Concluyó que “La mayoría de enfermeras (os) presentaron un porcentaje cercano al 96 % entre niveles alto y medio de estrés laboral. La mayoría de enfermeros califican en un nivel medio de calidad del cuidado. En el análisis relacional de las variables el 82 % alto a medio estrés laboral y medio a bajo en la calidad de cuidado. El estrés laboral influye en la calidad de cuidado de la enfermera (o) la prueba de chi cuadrado resultó positiva con un $\alpha = 0.05$ contribuyendo a detectar la urgente necesidad de trabajar en el manejo de estrés laboral”.

Cusi (2008), en Bolivia, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo que provocan estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica CPS Regional la Paz. El método fue descriptivo de corte transversal. La muestra fue de 28 trabajadores. El instrumento fue un cuestionario validado por la Organización Internacional del Trabajo. Concluyendo que los factores estresantes identificados en el personal de enfermería, el mayor porcentaje corresponde al factor de riesgo intralaboral con el 70%, y el factor de riesgo extralaboral con el 30%. Los factores de riesgo estresante intralaboral: ambiente físico de trabajo el frío con el 32%, ruido 29% y la falta de higiene 21%. El estrés individual con la sobrecarga de trabajo con el 64%; asociada al hecho de recibir múltiples órdenes 25%. Factores de estrés a nivel grupal: el apoyo inadecuado del grupo con 43%, conflictos intergrupales con el 32%. Factores de estrés organizacionales: la falta de motivación es el aspecto fundamental con el 32%, la falta de recursos materiales 29% los estilos del jefe superior 21%. Cuando se comparan los factores entre sí, el más frecuentemente referido y por tanto al que se atribuye mayor importancia es la sobrecarga laboral. Los factores de riesgo estresante extralaboral: el factor económico el más referido con 25%, los problemas familiares con el 21%. Al analizar la repercusión del estrés el 44% refiere una actividad social regular. Se encontró asociación entre el nivel de estrés y la calidad de las actividades sociales, de manera que las enfermeras que tenían nivel de estrés crítico tienen actividades sociales regulares a muy deficientes.

Gutierrez & Salazar (2009), en Venezuela, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar los factores estresantes en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Emergencia de Adultos del Complejo Hospitalario “Ruiz y Páez” de Ciudad Bolívar Estado Bolívar. La población de estudio estuvo conformada por 45 profesionales del área de enfermería, 30 TSU y 15 licenciadas que se desempeñan en los 4 turnos de trabajo, 2 diurnos y 2 nocturnos. El instrumento utilizado es el inventario de malestar percibido, realizado por Leibovich y Schufer y validado para Venezuela en la población de enfermería por Lombardi (2004), obteniendo buenos

niveles de confiabilidad por encima 0,79 en el de Crombach. Los resultados de esta investigación demuestran que el profesional de enfermería del área de adultos percibe el ambiente laboral, las demandas laborales y contenidos del puesto de trabajo como muy estresantes, lo cual se pueden considerar los factores estresantes característicos de las actividades propias, ya que en los servicios de emergencia no se puede controlar si el tratamiento administrado al paciente puede producir efectos positivos al igual que el saber que no se cuenta con los recursos materiales para atender a todos los pacientes.

Sierra (2008), en Venezuela, realizó un estudio cuyo propósito fue determinar las fuentes que generan estrés en los profesionales de enfermería en la Unidad de Medicina Materno Fetal de la Maternidad Concepción Palacios. 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, 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 tareas 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.

Becerra (2008), en Venezuela, realizó un estudio cuyo objetivo fue Determinar las manifestaciones del estrés en el profesional de enfermería que labora en el área quirúrgica del Hospital Universitario de Caracas, en su dimensión; respuestas humanas

desencadenadas por estrés. El tipo de estudio fue descriptivo con un diseño metodológico de carácter no experimental. La población estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería del área quirúrgica, que trabajan en los diferentes turnos. Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de respuestas ante situaciones de estrés, validado por Lía Feldman y Col. y desarrollado a partir del cuestionario de excitabilidad individual propuesto por Huber, G. Los resultados del estudio demuestran que existen Manifestaciones de Estrés Laboral a nivel cognitivo con un 48.6 % en la categoría de a veces y evidenciadas como: distracción fácil, sentirse tenso y pérdida del hilo de las ideas. A nivel motor con un 46 % en la categoría de a veces y evidenciadas como: asustarse, rodillas débiles en determinadas situaciones, temblor de párpados, dolor de espalda y riñones, dolor de cabeza por ambos lados, dolor de brazos y piernas y rápido agotamiento físico y a nivel neurovegetativo con un 40.3 % en la categoría de a veces y evidenciadas como: perturbaciones del sueño, ruborizarse, taquicardia, perturbaciones gástricas y sequedad en la boca. Estos resultados confirman que los profesionales del área quirúrgica presentan manifestaciones de estrés laboral, con mayor proporción en el área cognitiva, lo cual deteriora la salud de los profesionales y repercute en la calidad de la atención prestada en la Institución.

Ceballos, Lorca, & Silva (2012), en Venezuela realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral del personal de enfermería que trabaja en el Centro Medico Docente La Trinidad, aplicando el Modelo Demanda-Control de Robert Karasek y Apoyo social de Johnson y Hall. El estudio fue no experimental, transaccional y descriptivo. La población en estudio estuvo conformada por 53 enfermeras, por lo cual se aplicó un censo. Para la recolección de la información se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios: uno de Demanda – Control en el ambiente laboral, versión modificada por Feldman y Colaboradores (1995), la cual estaba estructurada por 17 ítems y otro de datos sociolaborales con 8 ítems. Los resultados aportaron que la percepción de demanda y control del personal de enfermería, fue más alto en las áreas críticas, con una media de 8 y 11,34 respectivamente. Mientras que el apoyo social fue,

percibido bajo en las diferentes áreas; con una media de 7,13 en las consultas y de 7,38 en las áreas críticas. De acuerdo a la categorización del modelo demanda, control y apoyo social de Karasek y Theorell, las áreas de consulta se corresponden según la percepción de demanda, control y apoyo social en trabajo de baja tensión y las áreas críticas en trabajo activo. El percibir bajo apoyo en ambas áreas coloca en mayor condición de riesgo a las enfermeras que laboran en las áreas críticas.

Crespo, Salazar, Mejías (2012), en Venezuela realizaron un estudio cuyo propósito general fue analizar los relatos de las enfermeras en las áreas críticas, las condiciones de trabajo a partir de sus vivencias y perspectivas personales. La investigación se corresponde al diseño de tipo cualitativo, de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas. La categoría sustantiva se denominó apropiación de la organización y contenido del trabajo, con una categoría deductiva: desfallecimiento postguardia. Entre los hallazgos está que el accionar de las enfermeras, se fundamenta en lo planteado por Dejours, con teoría del desgaste mental. Considerando finalmente que la enfermera utiliza mecanismos mentales, para sobrellevar el diario desempeño con unas condiciones de trabajo precarias.

Crespo (2013), en Venezuela realizó un estudio cuyo propósito fue construir el episteme del estrés laboral desde la vivencia del profesional de enfermería en el contexto de las áreas críticas del sector salud. El camino metodológico de la investigación es de orientación cualitativa, siguiendo la ruta de Bertaux (2005), a través de las entrevistas en profundidad a diez enfermeras informantes, que laboran durante más de diez años en áreas críticas. Las narrativas evidenciaron una marcada concienciación del estrés dentro de sus procesos de trabajo y la repercusión del mismo en su salud, pero asumiendo este como parte de la cotidianidad, haciéndose de la ideología defensiva señalada por teoría del desgaste mental en el trabajo de Honneth (2006), impulsando una lucha interna contra los peligros y riesgos laborales y la naturaleza intrapsíquica, para hacer del estrés

la vivencia subjetiva, que condiciona la adaptación de la enfermera a la nocividad del trabajo, permitiendo que lo acepte como parte de una rutina.

Por los antecedentes revisados, se puede evidenciar que existen estudios realizados anteriormente sobre el estrés laboral en enfermería en diferentes áreas, cabe destacar que en cada uno de ellos evaluaron el estrés laboral con diferentes instrumentos estandarizados y además lo relacionaron con diferentes aspectos laborales, algunos concluían la manera de cómo si influye el mismo en el cuidado hacia los usuarios y ante el cuidado diario, que si existe estrés en el personal de enfermería con manifestaciones físicas evidentes, cabe destacar que dichas investigaciones son relevantes para este estudio porque se observa y analiza como si interviene el estrés en el personal de enfermería ante el cuidado y se hace semejanza a lo que se pretende realizar en esta investigación, que equivale a determinar el nivel de estrés laboral aplicando instrumentos que así lo comprueben.

2.2 Bases Teóricas

El trabajo

La salud y el bienestar pueden verse influidos por el trabajo, positiva y negativamente. El trabajo puede constituir un objetivo y dar sentido a la vida. Puede brindar una estructura y un contenido a nuestro día, semana, año, vida entera. Puede ofrecernos identidad, autoestima, apoyo social y recompensas materiales. Todo esto puede suceder cuando las exigencias laborales son óptimas y no máximas, cuando a los trabajadores se les permite un grado razonable de autonomía, y cuando el ambiente en el trabajo es amistoso y solidario. De ser así, el trabajo puede ser uno de los factores favorecedores de la salud más importantes de nuestra vida. Por el contrario, si las

condiciones de trabajo presentan los atributos opuestos, pueden al menos, a largo plazo producir enfermedad, acelerar su curso o desencadenar sus síntomas.

Estrés

La Organización Mundial de la Salud, (1994) define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". Es decir, ante determinada demanda del ambiente, el organismo realiza un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos que lo preparan para actuar en consecuencia y responder a dicha demanda. Si esta respuesta resulta exagerada o insuficiente, la energía producida no se descarga, y esto causa somatizaciones y trastornos psicológicos.

Según la Health and Safety Commission (HSC) británica (1999), el estrés es la reacción de las personas a presiones excesivas u otro tipo de exigencias con las que se enfrentan.

Estrés Laboral

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

A efectos de la presente investigación, el estrés laboral se define como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

De esta definición se desprende que incluso unos altos niveles de exigencia en el trabajo, dentro de límites razonables, no necesariamente tienen que ser nocivos si se permite al trabajador, o incluso si se le anima, a influir en la manera de hacer frente a tal exigencia.

Cabe abordar el estrés laboral en dos niveles: el del trabajador y el de la empresa. En cualquiera de los casos, son las personas quienes crean las condiciones, que están abiertas a posibles acciones por parte de todos los implicados. Siempre hay que empezar por identificar los estresores relacionados con el trabajo, las reacciones de estrés y la enfermedad relacionada con el estrés. Hay varias razones para ello: el estrés es un problema para el trabajador, para su empresa y para la sociedad; los problemas de estrés laboral van en aumento; luchar contra ellos es un imperativo legal, muchos de los estresores y de sus consecuencias son evitables y pueden adaptarse si todos los implicados en el mercado de trabajo colaboran en su propio interés y en interés mutuo. Es decir, que el estrés se puede prevenir o contrarrestar mediante un nuevo diseño del puesto por ejemplo, mediante la capacitación de los empleados para que accedan a los recursos y desarrollo de las capacidades personales, así como evitando tanto la sobrecarga como la falta de trabajo, mejorando el apoyo social y ofreciendo compensaciones razonables por el esfuerzo realizado. También, por supuesto, adaptando los factores físicos del puesto de trabajo a las capacidades, necesidades y expectativas razonables de los trabajadores. Existen ciertas características en el puesto de trabajo que generan estrés laboral como lo son:

Características del cargo:

- **Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo:** están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores

motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

- **Nuevas tecnologías:** Será de alto valor estresante la disponibilidad con que la organización dota a sus empleados de los elementos necesarios para su acción, como así también la capacitación para el uso de la tecnología respectiva. Los recursos deben ser acordes con los requerimientos y exigencias laborales. Cabe enfatizar que en la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral como lo son el uso de computadores, medios audiovisuales, telefonía entre otros y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Elementos organizacionales:

- **Mejora de las condiciones ambientales de trabajo:** se relaciona con el ruido excesivo, el calor, la humedad, la vibración o el trabajo con sustancias tóxicas o peligrosas pueden causar estrés o hacer que las personas sean más susceptibles a otros estresores relacionados con el trabajo. Hay que prestar gran atención a estos factores, por lo frecuentes que son las exposiciones a los mismos.

- **Estilos de dirección y liderazgo:** Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la

imposibilidad de participar en las decisiones se relaciona con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

- **Gestión de recursos humanos:** los patronos insisten con frecuencia en la importancia que tienen para la productividad algunos aspectos de la organización del trabajo y del contenido del puesto de trabajo que la empresa tenga objetivos y valores claros, una buena comunicación, roles claramente definidos, prioridades establecidas, niveles adecuados de responsabilidad y autoridad, un marco establecido de relaciones con los superiores, tareas bien definidas y un entorno de trabajo seguro. Sin embargo, es igualmente fundamental evitar actitudes inflexibles frente a cuestiones como la consulta y participación de los trabajadores, las políticas de prevención de conflictos y del acoso, el diseño del puesto de trabajo o el control de la carga, del ritmo y de los horarios de trabajo.

- **Estructura organizacional:** Tiene por objeto la voluntad y la capacidad tanto de la dirección de las empresas como de los trabajadores para tomar iniciativas, mejorar la calidad de bienes y servicios, realizar innovaciones y desarrollar las relaciones entre el sistema de producción y el consumidor.

- **Clima organizacional:** destinado a ofrecer oportunidades de interacción social, incluidos el apoyo social y emocional y la ayuda mutua entre compañeros de trabajo se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Una organización tiene un carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la

conducta de los individuos que la integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no, etcétera. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

A continuación se describen como la exposición del empleado a ciertos estresores según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual del estrés laboral.

Disminuir los estresores organizacionales no es tarea fácil, pero la premisa fundamental pasará indudablemente, por una correcta valoración y evaluación del factor o los factores estresantes, sus causas, los factores condicionantes y todas aquellas situaciones, ya sean individuales o grupales, que inciden en el conflicto. No alcanzará el intento aislado y bien intencionado de una o varias organizaciones que incorporen conocimientos, organización, prevención, círculos de calidad, para que mejore el clima general. Es necesario que las leyes que rigen la relación entre los empleadores y los empleados cubran las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores, para que los efectos se perciban en la situación general. Al respecto la OIT plantea: “La lucha contra el estrés en el trabajo será uno de los grandes empeños que deberán acometer tanto los gobiernos como los empleadores y los sindicatos en los próximos años. Las empresas que probablemente tengan más éxito en el futuro serán las que ayuden a los trabajadores a hacer frente al estrés y reacondicionen el lugar de trabajo para adaptarlo mejor a las aptitudes y aspiraciones humanas”.

Los efectos del estrés laboral sobre la salud son cuantiosos y variados, además está comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades.

Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado de salud actual e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otros. Al respecto Peiró, J. (1993), dice que Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas.

Cuando el estrés forma parte de nuestra vida diaria, nos acostumbramos a él. No nos damos cuenta de cómo influye en nuestra salud y en nuestra vida en general, hasta que nos enfermamos o los problemas nos rebasan. Cada quién manifiesta el estrés de distinta manera y con diferente intensidad. Depende de las características personales, por lo que a veces no reconocemos los síntomas del estrés. El estrés laboral puede manifestarse por tres tipos de síntomas, biológicos, psicológicos y sociales.

Señala Enciso Huerta (1997), que el trabajo hospitalario es intenso, sobre todo en los servicios de urgencias y unidades de cuidados intensivos, donde se combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos que resultan agotadoras y producen estrés emocional.

No Obstante, Mingote & Perez Garcia, (2003) señalan que la enfermería es una profesión cuyos componentes corren altísimo riesgo de padecer estrés laboral. Dadas las características del trabajo y el entorno en el que lo desarrolla, se ha observado que el profesional de enfermería es uno de los trabajadores que corren mayor riesgo de desarrollar trastornos relacionados con el estrés. La razón fundamental es que estos profesionales sanitarios, en gran proporción, realizan su trabajo administrando cuidados directos a personas con sufrimiento físico y psicológico y sobre todo los que trabajan cuidando a enfermos críticos y terminales. Es por ello que se encuentre con frecuencia al personal de enfermería con pérdida de motivación, descenso del rendimiento, deterioro

de la calidad del trato ofrecido, junto al desarrollo de sensaciones de cansancio emocional y fracaso personal y profesional, todos ellos síntomas de estrés laboral crónico.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos esquizofrénicos.

Entre los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes. Los efectos negativos del estrés laboral no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad, incluyendo el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes o incluso a la incapacidad laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (1992) hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan.

En este mismo orden de ideas, podemos plantear que en la actualidad existen muchas teorías basadas en el estrés laboral, independientemente de cómo lo reflejan algunos autores y la manera como lo describen, algunos lo agrupan en tres bloques,

según se considere el estrés como un proceso biológico, psicológico y social a continuación se describen:

Teoría Biológica:

El fisiólogo Walter Canon, introduce el termino estrés para referirse a la reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones aversivas o amenazantes.

Desde el punto de vista biológico se pueden definir los estímulos o situaciones en estresores, que por su capacidad para producir cambios fisiológicos en el organismo, automáticamente disparan la respuesta de estrés causando enfermedades como: colitis ulceras gástricas, migrañas, gastritis, lumbago. Los estímulos aversivos pueden producir, además de respuestas emocionales negativas, un daño en la salud de las personas.

En 1.946, Selye estableció el concepto de Síndrome General de Adaptación, como un conjunto de procesos y estados fisiológicos que responden de distintos estímulos o estresores, a su vez describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo: alarma, resistencia y agotamiento.

Fase de reacción de alarma: ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. En esta fase se activa el sistema nervioso simpático teniendo como signos: dilatación de las pupilas, sequedad de boca, sudoración, tensión de los músculos, aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, aumento de la presión arterial y disminución de la secreción gástrica, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina.

Esta reacción transitoria es de corta duración y no resulta perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

Fase de resistencia: aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. En esta fase aparecen diferentes reacciones metabólicas canalizando al sistema o proceso orgánico específico que sea más capaz de resolverlo, haciendo frente a la presencia del estrés por un plazo indefinido.

Fase de agotamiento: como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continua o adquiere bastante intensidad, superando la capacidad de resistencia, el organismo entra finalmente en la fase de agotamiento, colapsando el sistema orgánico enfrentado al estrés, dando lugar a la aparición de alteraciones psicósomáticas.

Teoría Psicológica

Según esta teoría existen circunstancias que el individuo experimenta cuando se relaciona con su medio ambiente y con la sociedad que lo rodea y estas muchas veces pueden convertirse en algo nocivo para la salud y el equilibrio de su relación con los demás y el trabajo mismo provocando el estrés.

El estrés es un estado cognitivo que reside en la percepción que tienen las personas de la adaptación a las demandas de su entorno de trabajo y depende de la valoración cognitiva que las personas hacen de su situación, por lo tanto, está en función no sólo de las demandas del entorno, sino de la percepción de los individuos de esas demandas y de su habilidad para adaptarse a ellas.

Desde una perspectiva integradora, el estrés se podría definir como la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas".

Otra definición que tal vez nos ofrezca una información que nos permita identificarlo y comprenderlo mejor: "El estrés es un desequilibrio sustancial entre la

demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias". Mc Grath (1970).

Según esta definición, se producirá estrés cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan a sus capacidades para afrontarlas y, además, valora esta situación como amenazante para su situación.

Esta teoría hace referencia a la necesidad de mantener un equilibrio entre lo que la realidad demanda y la capacidad de respuesta del individuo a estas demandas.

Teoría Social

Los teóricos (Lazarus & Folkman, 1984), consideraron la salud y energía como una de las fuentes importantes de afrontamiento. Los individuos fuertes y saludables pueden responder mejor a las demás externas e internas que las personas débiles, enfermas y cansadas

Las relaciones interpersonales y grupales tanto en el trabajo como familiares, generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros de un grupo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo.

La respuesta de estrés no es algo malo en sí misma, sino al contrario, facilita el disponer de más recursos para hacer frente a situaciones que se suponen excepcionales. Eso sí, dado que se activan una gran cantidad de recursos extraordinarios, supone un

desgaste importante para el organismo. Si éste es episódico no habrá ningún problema, pues el organismo tiene capacidad para recuperarse entre cada respuesta de estrés. Pero si estas respuestas de estrés se repiten con excesiva frecuencia, intensidad o duración, quizá el organismo no pueda recuperarse y se produzca la aparición de problemas conocidos como alteraciones biológicas psicológicas y sociales.

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.

- **Entre las alteraciones Físicas tenemos:**

Neurológico: cefaleas

Digestivo: gastritis, diarrea, aumento de apetito, falta de apetito

Cardiovascular: taquicardia, hipertensión, hipotensión

Renal: poliuria, edemas en ms superiores, edemas en ms inferiores

Musculo Esquelético: mialgias, tensión muscular

- **Entre las alteraciones Psicológicas:**

Emociones: impotencia

Baja Autoestima: insatisfacción, falta de integración, cree que lo que hace no es significativo, piensa que no sabe nada

Inquietud: no se sienta, está pendiente de la hora, dificultad para tomar decisiones, dificultad para pensar, dificultad para concentrarse en las acciones que realiza,

- **Entre las alteraciones sociales:**

Hábitos poco saludables como consumo de: tabaco, café, consumo de ansiolíticos por situaciones derivadas del trabajo, ausentismo laboral de índole personal y familiar, por enfermedad, por no desear ir a trabajar, Interpersonal: conflicto con los compañeros, Familiar: relación armoniosa

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, en definitiva problemas de salud.

2.3 Definición De Términos Básicos

Ansiedad: La ansiedad es un estado que se caracteriza por un incremento de las facultades perceptivas ante la necesidad fisiológica del organismo de incrementar el nivel de algún elemento que en esos momentos se encuentra por debajo del nivel 'adecuado'; o por el contrario, ante el temor de perder un bien preciado. La ansiedad no siempre es patológica o mala: es una emoción común, junto con el miedo, la ira, tristeza o felicidad, y tiene una función muy importante relacionada con la supervivencia.

Ambigüedad: es una situación en la que la información se puede entender o interpretar de más de una manera.

Ambiente Laboral inadecuado: Son ambiente donde fluyen los denominados "estresores ambientales" como podrían ser: iluminación deficiente, alto nivel de ruido o ruidos intermitentes, excesivo nivel de vibraciones, presencia de contaminantes químicos en la atmósfera, altas o bajas temperaturas, trabajos en altura de alto riesgo, trabajos en instalaciones eléctricas, atmósferas mal ventiladas, trabajos en máquinas de alto riesgo (balancines, cizallas, prensas, etc.). Los estresores ambientales exigen al trabajador una doble adaptación: física y psicológica.

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

Condiciones laborales inadecuadas: Este caso se puede dar por malas condiciones de trabajo; salarios bajos; una alimentación inadecuada e insuficiente; la ausencia de perspectivas de progreso; las pocas posibilidades de recreación; la presencia de una inestabilidad laboral por renovación de equipamientos o cambios en los procesos.

Depresión: es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.

Estimulo: es una señal externa o interna capaz de provocar una reacción en una célula u organismo.

Estrés: Tensión fisiológica o psicológica que amenaza la homeostasis o el equilibrio psicológico del sujeto.

Estresor: cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en la persona evaluada. “Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano”.

Fatiga: conjunto de cambios que experimenta nuestro organismo, cuando se encuentra sometido a condiciones extremas de sobre entrenamiento; o bien cuando no estamos habituados a un tipo de trabajo con una intensidad concreta, e intentamos superar nuestro propio límite de esfuerzo.

Frustración: es una respuesta emocional común a la oposición relacionada con la ira y la decepción, que surge de la percepción de resistencia al cumplimiento de la voluntad individual.

Multiempleo: se basa en estar contratado por distintas empresas para usar el tiempo de trabajo en varios proyectos compatibles

Síndrome de Burnout: es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.

2.4 Hipótesis

- **Hipótesis General:** Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factores alteraciones físicas, psicológicas y sociales, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.

Hipótesis Específica:

- Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factor alteraciones físicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.
- Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factor alteraciones psicológicas, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.
- Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral que comprende factores estresantes asociados al desempeño y las manifestaciones biológicas, en su factor alteraciones sociales, del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego.

2.5 Sistema de Variables

Variable 1: Nivel de Estrés Laboral

Definición Nominal: Es una respuesta como consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona durante la jornada laboral.

Definición Operacional: es el resultado de un cumulo de factores estresantes que comprende factores asociados al desempeño de su profesión y que sobrepasan los recursos de afrontamiento personales.

Variable 2: Manifestaciones Biológicas del estrés

Definición Nominal: Se refiere a todas aquellas sensaciones de inestabilidad propios del organismo durante el desempeño del trabajo de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos y que orienta sobre el tipo de problema de salud en cuestión, y ayuda a su entendimiento.

Definición Operacional: se refiere a las manifestaciones biológicas en sus factores alteraciones físicas, psicológicas y sociales que presentan el personal de enfermería durante el desempeño del trabajo en la unidad de cuidados intensivos.

Nivel de Estrés Laboral: es el resultado de un cumulo de factores estresantes que comprende factores asociados al desempeño.

Factor	Indicadores	Sub- Indicadores	Ítems
<p>Factores estresantes que comprende factores asociados al desempeño: son los elementos relacionados con el entorno laboral del personal de enfermería</p>	<p>Elementos del entorno laboral: se refiere a las características del cargo y elementos organizacionales</p>	<p>Características del cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo. • Nuevas tecnologías. <p>Elementos organizacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones ambientales de trabajo. • Estilos de dirección y liderazgo. • Gestión de recursos humanos. • Estructura organizacional • Clima organizacional. 	<p>1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12,13 14,15,16,17 18,19,20,21 22,23,24,25</p>

Manifestaciones Biológicas: se refiere a las manifestaciones biológicas en sus factores alteraciones físicas, psicológicas y sociales, generadas por el trabajo de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos.

Factor	Indicador	Sub indicador	Ítem
<p>Alteraciones Físicas: son los síntomas que presenta el personal de enfermería que evidencia durante la jornada laboral</p>	<p>Síntomas: es el modo subjetivo en el que se presenta o manifiesta irregularidad en los sistemas orgánicos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neurológico • Digestivo • Cardiovascular • Renal • Musculo Esquelético 	<p>Irregularidades de los sistemas:</p> <p>NEUROLÓGICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cefaleas <p>DIGESTIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gastritis • Diarrea • Aumento de apetito • Falta de apetito <p>CARDIOVASCULAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taquicardia • hipertensión • hipotensión <p>RENAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poliuria • Omite orinar • Omite evacuar • Edemas en Ms Superiores • Edemas en Ms Inferiores <p>MUSCULO ESQUELÉTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mialgias • tensión muscular 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p>

Factor	Indicador	Sub indicador	Ítem
<p>Alteraciones Psicológicas: referido a las manifestaciones de orden conductual generadas durante la jornada laboral</p>	<p>Manifestaciones de orden conductual: referidas a las emociones presentes durante la jornada laboral</p>	<p>Emociones: Impotencia Baja Autoestima: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se siente insatisfecha con lo que hace ▪ No se integra al grupo ▪ Cree que lo que hace no es significativo ▪ Piensa que no sabe nada Inquietud: <ul style="list-style-type: none"> ▪ No se sienta aunque pueda hacerlo ▪ Está pendiente de la hora ▪ Si no hay pacientes busca hacer algo relacionado con el trabajo ▪ Dificultad para tomar decisiones con relación al cuidado del paciente ▪ Dificultad para pensar las acciones de cuidar ▪ Dificultad para concentrarse en las acciones que realiza </p>	<p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p>
<p>Alteraciones Sociales: son las acciones que denotan irregularidad hacia las relaciones interpersonales y familiares</p>	<p>Irregularidad en las relaciones interpersonales: referido a las manifestaciones de hábitos poco saludables</p>	<p>Hábitos poco saludables como consumo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabaco antes y durante • Café durante • Consumo de ansiolíticos por situaciones derivadas del 	<p>27, 28</p> <p>29</p> <p>30</p>

		trabajo	
		• La jornada laboral la altera al punto de necesitar consumir ansiolíticos	31
		• Ausentismo Laboral	
		○ De índole personal	32
		○ De índole familiar	33
		○ Por enfermedad	34
		○ Por no desear ir a trabajar	35
		• Interpersonal: conflicto con las compañeras	36
		• Familiar: relación armoniosa	37

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo contiene información referida a: diseño y tipo de investigación, población, muestra y método de selección de la muestra, instrumento de recolección de datos, Confiabilidad y Validez, Prueba Piloto, Recolección de Datos, Procedimiento para la Recolección de Datos, Métodos y Técnicas de Recolección de Datos y Técnica de Análisis de Datos

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

La investigación que se realizó corresponde con el paradigma cuantitativo, con un diseño no experimental siendo el tipo de investigación descriptiva, de campo y de corte transversal y correlacional.

3.2 Población y muestra

La población objeto de estudio fue el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Centro Médico Valle de San Diego, un total de veinticinco, siendo la muestra el total de las mismas, es decir el cien por ciento (100%).

3.3 Instrumento de recolección de datos

Para evaluar el Nivel de estrés, se uso el instrumento de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que consta de 25 ítems, los cuales señalan aspectos relacionados a la organización y afrontamiento del estrés ante la misma.

Para la evaluación de las Manifestaciones Biológicas se construyó un instrumento que permitió identificar de manera específica las alteraciones físicas, psicológicas y sociales del Estrés Laboral, consta de 37 ítems, donde a cada factor se le

realiza un ítem los cuales señalan, con qué frecuencia durante su jornada laboral los presento.

Validez y Confiabilidad

El instrumento de la OIT es un instrumento validado internacionalmente, que no ameritó realizar dicho procedimiento.

A efectos de cumplir con la rigurosidad metodológica del instrumento que evaluó las manifestaciones biológicas, se realizó la validez del mismo con las estudiantes y docentes de la maestría, con la finalidad de validar el constructo de los ítems a aplicar. La confiabilidad se demostró mediante estudio piloto en una institución con las mismas características, similares a esta investigación. Esto permitió realizar los ajustes de modificación al instrumento, al aplicar el estadístico para tal fin, es decir el Alfa de Crombach, el cual dio una confiabilidad de 0,941 lo que indicó, que el instrumento es confiable para medir los objetivos establecidos para esta investigación.

3.4 Recolección de Datos

Para la recolección de los datos de la investigación se solicitó la autorización de la universidad, el consentimiento informado de los participantes para la realización del mismo y el respectivo permiso a la institución objeto de la investigación.

Métodos y Técnicas de Recolección de Datos

Los pasos a seguir para la selección de la muestra de esta investigación se fueron facilitando de acuerdo a la participación del personal de enfermería que allí labora, quien a medida que se iba anunciando de dicha investigación, los mismos a través de un consentimiento informado, estaban de acuerdo con participar, la aplicación del instrumento se realizó por turnos de guardia eligiendo trabajador por trabajador llevándolo a un estar totalmente aislado donde este se sintiera cómodo y en total privacidad, el tiempo para la ejecución dependió de las particularidades de cada

participante para responder las preguntas, siendo el promedio de tiempo entre 45 minutos a una hora, la aplicación de los instrumentos, fue de responsabilidad exclusiva de la autora de la investigación, lo que permitió considerar los elementos propios del anonimato y del resguardo de la información. Cabe resaltar que la receptividad por parte del personal de salud que allí labora fue muy cordial y respetuosa desde un inicio sin presentar ningún tipo de objeción o contrariedad por el trabajo a ejecutar lo que fue de gran ayuda para la investigación y culminación del mismo.

3.5 Técnica de Análisis de Datos

El análisis estadístico de los datos se obtiene mediante la estadística descriptiva e inferencial mediante el paquete SPSS versión 2014, que contiene el coeficiente de correlación de Spearman. Con el fin de facilitar el análisis estadístico se establecieron tres niveles correspondientes BAJO, MEDIO Y ALTO.

CAPITULO IV

PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

El presente capítulo contiene información referida a la técnica de análisis estadístico de los datos y discusión de resultados.

Para el análisis de los datos, se procedió a tomar como valor de cada respuesta “siempre” 6, “generalmente” 5, “frecuentemente” 4, “algunas veces” 3, “ocasionalmente” 2, “raras veces” 1 y “nunca” 0, entonces: si el ítem es respondido siempre en el cuestionario de la variable **NIVEL DE ESTRÉS LABORAL** que contiene 25 ítems se le otorgará los puntos anteriormente mencionados según la respuesta y en el cuestionario de la variable **MANIFESTACIONES BIOLÓGICAS DEL ESTRÉS** que tiene 37 ítems se procedió a tomar como valor de cada respuesta “siempre” 4, “casi siempre” 3, “pocas veces” 2, “a veces” 1 y “nunca” 0. Al sumar las respuestas según la explicación anterior cada profesional de enfermería obtenía un puntaje de Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del Estrés sobre los indicadores, factores y variables en estudio.

En suma, el nivel máximo de el Nivel de Estrés Laboral debe tener una puntuación igual a 150 (25 ítems a 6 puntos cada uno que representa el máximo del nivel Estrés Laboral) y las Manifestaciones Biológicas del Estrés máxima es de una puntuación de 148 (37 ítems a 4 puntos cada uno que representa un cien por ciento del nivel máximo de Manifestaciones Biológicas del Estrés en sus tres factores físicos, psicológicos y sociales).

Al considerar la variable uno Nivel de Estrés Laboral, si un profesional de enfermería obtiene un puntaje de 87 en los 25 ítems, su nivel porcentual es de 58% del ideal, correspondiendo a un nivel medio. El nivel porcentual obtenido con respecto al ideal, se consigue aplicando la formula siguiente: $((\text{puntaje obtenido}/\text{puntaje$

máximo)*100). Incluyendo los valores en la fórmula: $((87/150)*100)=58\%$. Este valor se calcula para cada profesional de enfermería por factor y variable de acuerdo al número de ítems que corresponda, el resultado del puntaje porcentual de interacción se ubica en los niveles de interacción ya definidos. El nivel correspondiente al 58% es MEDIO.

Ahora bien, si un profesional de enfermería obtiene un puntaje de 112 puntos en los 37 ítems de la variable dos Manifestaciones Biológicas del Estrés, su nivel porcentual de manifestaciones biológicas del estrés será de 75,68% del máximo. El nivel porcentual de Manifestaciones Biológicas del Estrés obtenido con respecto al máximo, se consigue aplicando la fórmula siguiente: $((\text{puntaje obtenido}/\text{puntaje máximo})*100)$. Incluyendo los valores en la fórmula: $((112/148)*100)=75,68\%$. Este valor se calcula para cada profesional de enfermería por factor y variable de acuerdo al número de ítems que corresponda, el resultado del puntaje porcentual de interacción se ubica en los niveles de interacción ya definidos. El nivel correspondiente al 75,68% es ALTO.

Para facilitar la comprensión de los niveles BAJO, MEDIO Y ALTO se procedió a clasificarlo en una escala de la siguiente manera: Bajo entre 0,0% y 32%, MEDIO entre 33% y 66% y ALTO entre 67% y 100%. Finalizado el procedimiento anterior, se procedió a la elaboración de TABLAS descriptivas para la presentación de los datos sociodemográficos y tablas de contingencias, donde se muestran el cruce de indicadores, factores y variables investigadas de acuerdo a los niveles elaborados y siguiendo los lineamientos de los objetivos del estudio.

El análisis de la información se complementó calculando el coeficiente de correlación de Spearman a fin de conocer la magnitud de asociación entre indicadores, factores y variables, utilizando el criterio de significación estadística de $P<0.05$. Se utilizó el programa SPSS 15.0 para Windows.

A continuación se presentan los resultados en tablas y gráficos.

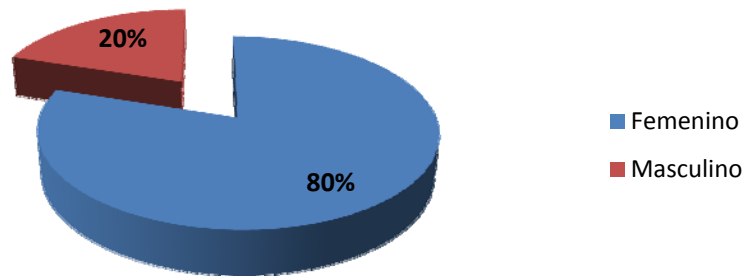
TABLA 1

Distribución Porcentual según Género del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

GENERO	FRECUENCIA (%)
FEMENINO	20 (80)
MASCULINO	5 (20)
TOTAL	25 (100)

Fuente: instrumento aplicado Alvarado Y. 2014

Grafico 1
Distribución Porcentual según Género del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente: Tabla 1

En la tabla y el gráfico 1, se presentan los resultados relacionados con el género, del personal de enfermería encuestado, se refleja que la mayoría (80.0%) del personal de enfermería entrevistados pertenecen al sexo femenino; y el resto (20%) representaron al sexo masculino. Esto evidencia que la mayoría del personal de enfermería que labora en la

UCI de ese Centro Médico es del género femenino, lo que podría considerarse una característica de esa población de profesionales.

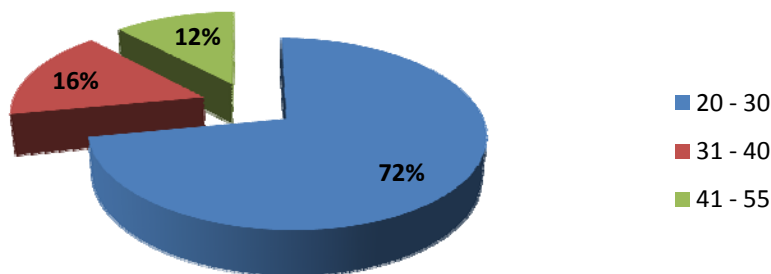
TABLA 2

Distribución Porcentual según Edad del Personal De Enfermería de La Unidad De Cuidado Intensivo Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

EDAD (AÑOS)	FRECUENCIA (%)
20-30	18 (72)
31-40	4 (16)
41-55	3 (12)
TOTAL	25 (100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

Grafico 2
Distribucion porcentual según Edad del Personal De Enfermería de La Unidad De Cuidado Intensivo Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela 2014



Fuente: Tabla 2

En la tabla y el grafico 2 se presentan los resultados relacionados con la edad de la muestra, se refleja que la mayoría (72.0%) del personal de enfermería entrevistados tenían una edad comprendida entre 20 y 30 años; le siguen los ubicados en las edades entre 31 y 40 años con (16%) y entre 41 y 55 años al final con (12%). Esto evidencia que la mayoría del personal de enfermería que labora en la UCI de adultos en ese Centro Médico, son personas jóvenes en edad productiva, característica que beneficia a la misma en cuanto a que las unidades de

cuidados intensivos por lo general son áreas fuertes y dinámicas que requieren de un personal joven.

TABLA 3

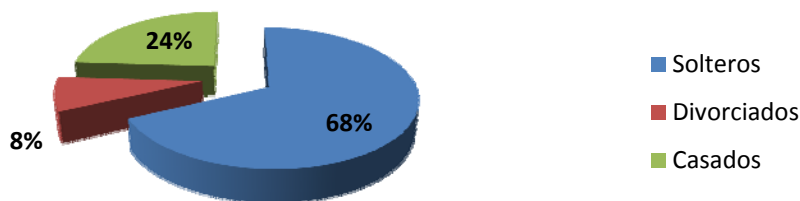
Distribución Porcentual Según Estado Civil del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

EDO. CIVIL	FRECUENCIA (%)
SOLTERO	17 (68)
CASADO	6(24)
DIVORCIADOS	2(8)
TOTAL	25 (100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

Grafico 3

Distribución Porcentual Según Estado Civil del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle De San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente: Tabla 3

En la tabla y el grafico 3 se presentan los resultados relacionados con el estado civil, se refleja que la mayoría (68%) del personal de enfermería entrevistados están solteros, el (24%) estaban casados y el (8%) divorciados. Esto evidencia que la mayoría del personal de enfermería que labora en la UCI de ese centro médico son solteros, lo que podría considerarse dada la característica de la edad de los profesionales encuestados que están

todavía en una edad joven, que se sitúan dentro de los profesionales cuya tendencia es a casarse con mayor edad.

TABLA 4

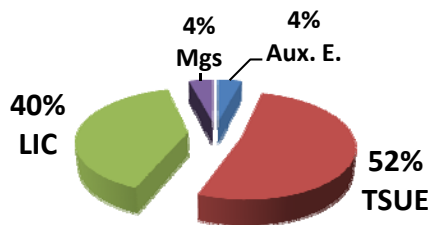
Distribución Porcentual según El Nivel Académico del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

NIVEL DE INSTRUCCION	FRECUENCIA (%)
Magister	1(4)
TSUE	13 (52)
Licenciadas	10 (40)
Auxiliar de Enfermería	1(4)
TOTAL	30 (100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

Grafico 4

Distribución Porcentual según El Nivel Académico del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente: Tabla 4

En la tabla y el grafico 4 se presentan los resultados relacionados con el nivel académico, se refleja que la mayoría (52%) del personal de enfermería que contestaron el instrumento son TSUE; el (40%) Licenciados, el (4%) auxiliar de enfermería y el (4%) restante especialistas. Se evidencia que la formación académica del personal de enfermería en su mayoría es universitaria, con un déficit importante de este personal con estudios de

postgrados, es decir, el cuidado suministrado en UCI a la población que acude a este centro médico es de orden generalista, lo que podría considerarse una debilidad en el cuidado especializado del paciente críticamente enfermo, debido a que en Venezuela son muy pocas las instituciones universitarias que forman profesionales a nivel de post grado e incluyendo además muchos factores tanto económicos como baja remuneración de sueldo que impiden a algunos avanzar en la parte educativa.

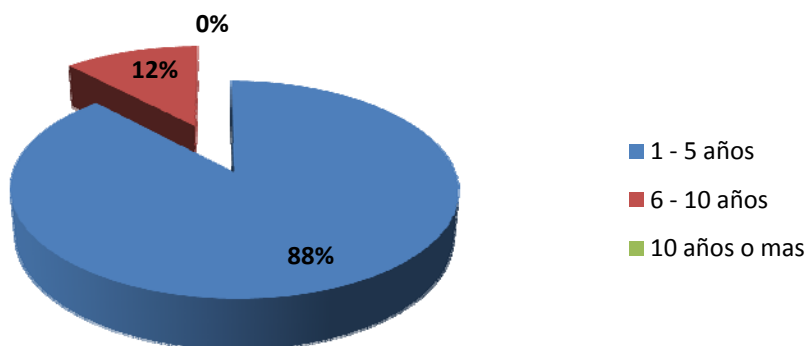
TABLA 5

Distribución Porcentual Según Tiempo De Experiencia Del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

EXPERIENCIA (AÑOS)	FRECUENCIA (%)
1 - 5 años	22 (88)
6 - 10 años	3 (12)
10 años o mas	0 (0)
TOTAL	25(100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

Grafico 5
Distribución Porcentual Según Tiempo De Experiencia del Personal de Enfermería de la Unidad De Cuidado Intensivo Del Centro Médico Valle De San Diego Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente: Tabla 5

En la tabla y el grafico 5 se presentan los resultados relacionados con el tiempo de experiencia profesional en el área de UCI, se refleja que la mayoría (88%) del personal de enfermería entrevistados tenían una antigüedad comprendida entre 1 y 5 años; le siguen los ubicados entre 6 y 10 años de antigüedad con (12%), y los que tienen más de 10 años (0%). Se observa que el mayor número del personal de enfermería correspondían al grupo de antigüedad entre de 1 y 5. Esto evidencia que la mayoría del personal de enfermería que labora en UCI tiene menos de 5 años de antigüedad en este centro médico, ya que es el tiempo que tiene fundada la institución.

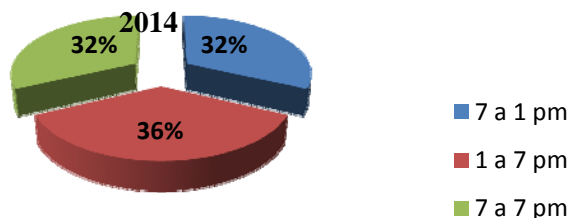
TABLA 6

Distribución Porcentual Según El Horario De Trabajo del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

TURNO	FRECUENCIA (%)
7 a 1 pm	8(32)
1 a 7 pm	9(36)
7 a 7 pm	8(32)
TOTAL	25 (100)

Fuente: Instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

Grafico 6
Distribución Porcentual Según El Horario De Trabajo del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela.



Fuente: Tabla 6

En la tabla y el grafico 6 se presentan los resultados relacionados con el horario de trabajo, se refleja que la mayoría (36%) del personal de enfermería entrevistados laboran en el turno de la tarde; le siguen los que trabajan en la mañana y en la noche con (32%) cada uno.

TABLA 7

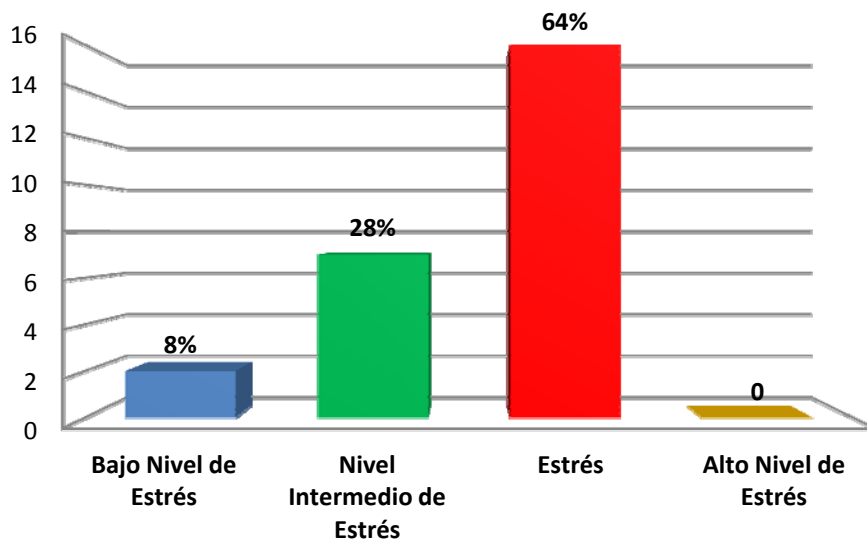
Distribución Porcentual Según Nivel De Estrés Laboral del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

RESULTADO	FRECUENCIA (%)
Bajo Nivel de Estrés	2 (8%)
Nivel Intermedio de Estrés	7(28%)
Estrés	16(64%)
Alto Nivel de Estrés	0 (0%)
TOTAL	25 (100)

Fuente: Instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

Grafico 7

Distribución Porcentual Según Nivel De Estrés Laboral del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente: Tabla 7

En la tabla y el grafico 7 se presentan los resultados relacionados con estrés laboral, se refleja que la mayoría (64%) del personal de enfermería entrevistados presenta niveles considerados de estrés laboral; el (28%) tiene niveles intermedios de estrés, el (8%) presenta niveles bajos de estrés y el (0%) presenta altos niveles de estrés.

Estudios como el realizado por Mercado (2006), donde determino el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización y tomando en cuenta lo señalado por La Organización Mundial de la Salud, (1994) indica que el estrés es el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". Se puede demostrar dentro de este orden de ideas que el estrés es un problema para el trabajador, para su empresa y para la sociedad; los problemas de estrés laboral siempre van en aumento; y luchar contra ellos es un imperativo legal, muchos de los estresores y de sus consecuencias son evitables y pueden adaptarse si todos los implicados en el entorno laboral colaboran en su propio interés y en interés mutuo.

Estos resultados pueden explicarse al considerar los elementos propios de una unidad de cuidados intensivos. Por ejemplo la unidad objeto de estudio, tiene capacidad para 7 camas, más una unidad de Diálisis. El número o relación de enfermeras por paciente es de 2:1, las patologías que con frecuencia se atienden son: Hemorragias Digestivas Inferior y Superior, Aneurismas, ACV, Politraumatismos, Infarto al Miocardio, Insuficiencia Renal Aguda entre otros, siendo los pacientes sometidos a procedimientos invasivos como entubación orotraqueal y su consecuente conexión con ventiladores para dar soporte respiratorio. Cateterismo venoso central con cuadros de hidratación complejos por los agregados en las mismas. Soporte nutricional, balance hídrico, entre otros.

Todo ello implica cuidados minuciosos del personal de enfermería, es decir de ella depende cada uno de los elementos que le proporcionarán la recuperación eficaz y oportuna al paciente que allí ingresa. Todos los cuidados son cronometrados y requieren

de la observación y control del personal de enfermería. El solo hecho de pensar la cantidad de procedimientos que requiere un paciente en estado crítico genera estrés.

A pesar de ser una institución privada que posee equipamiento y equipos con tecnología de punta, el cuidado de enfermería es algo manual y realizado por las enfermeras que al fin y al cabo son seres humanos que son susceptibles de equivocarse, lo que implica una carga de estrés inconsciente.

A esto se le suma las diferentes cargas administrativas y de interacción que deben realizar durante la guardia, como por ejemplo, la carga asociada al desempeño toda vez que no se tiene una estabilidad laboral por ser potestad del patrono la permanencia en el cargo, tal como ocurre en las instituciones de salud privadas del país.

En conjunto las condiciones laborales, la carga laboral, el proceso de trabajo y las características propias del área son generadoras de estrés, lo que explica el elevado nivel de estrés encontrado en las enfermeras encuestadas.

TABLA 8

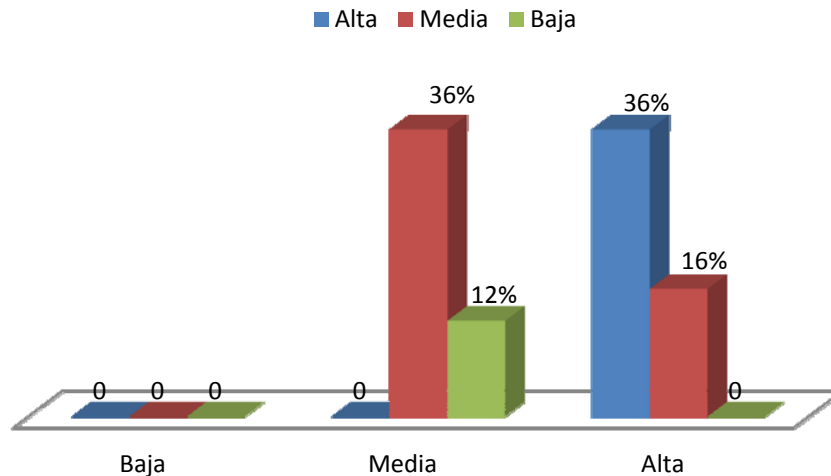
Distribución Porcentual **Según Factores Estresantes Asociados al Desempeño y Alteraciones Físicas** del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

Niveles de ocurrencia de Alteraciones físicas	Niveles de ocurrencia de Factores estresantes asociados al desempeño			Total F (%)
	Baja F (%)*	Media F (%)*	Alta F (%)*	
Baja	0	3 (12)	0	3 (12)
Media	0	9 (36)	4 (16)	13 (42)
Alta	0	0	9 (36)	9 (36)
Total	0	12 (48)	13 (52)	25 (100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

GRAFICO 8

Distribución Porcentual Según Factores Estresantes Asociados al Desempeño y Alteraciones Físicas del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente Tabla 8

En la tabla y el gráfico 8 se presentan los resultados relacionados con los Factores estresantes asociados al desempeño y Alteraciones Físicas, el 52% del personal de enfermería según respuestas a los ítems que conforman los Factores estresantes asociados al desempeño se ubicó en un nivel ALTO de ocurrencia, y el resto en un nivel MEDIO de ocurrencia. Con respecto a las Alteraciones físicas un (42%) del personal de enfermería se ubicó en el nivel MEDIO de ocurrencia, un (36%) en un nivel ALTO de ocurrencia y el resto en un nivel BAJO de ocurrencia.

La distribución de las respuestas del personal de enfermería en niveles alto y medio de ocurrencia en ambos factores, demuestra la presencia de asociación positiva significativa entre los Factores estresantes asociados al desempeño y Alteraciones Físicas, pues se observa que a medida que aumenta los Factores estresantes asociados al desempeño aumentan las Alteraciones físicas. Esto se confirma por el valor obtenido del coeficiente de

correlación de Spearman ya que fue de +0,631 de magnitud media y con significación estadística ($p < 0,001$) la cual es $<$ de 0.05, lo que asegura la existencia de una asociación positiva significativa entre los Factores estresantes asociados al desempeño y las Alteraciones físicas.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Sánchez y por Coronado en el 2006, quienes realizaron estudios cuyos objetivos coincidían en determinar el nivel de estrés laboral y determinar los principales factores laborales que perciben los enfermeros de los servicios de Áreas críticas y Medicina en cuanto a que el personal de enfermería posee un nivel alto de estrés. Con respecto a los factores del estrés, Walter Canon, refiere el término estrés a la reacción fisiológica provocada por la percepción de situaciones aversivas o amenazantes. Desde el punto de vista biológico lo define como estímulos o situaciones que por su capacidad para producir cambios fisiológicos en el organismo, automáticamente disparan la respuesta de estrés causando enfermedades como: colitis ulceras gástricas, migrañas, gastritis, lumbago. Los estímulos aversivos pueden producir, además de respuestas emocionales negativas, un daño en la salud de las personas. El planteamiento y desarrollo del enfoque anterior indica que el personal encuestado de la Unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valle de San Diego presenta las características señaladas por los autores.

Destacando que el alto nivel de estrés relacionado al desempeño y alteraciones físicas, desencadenado por el personal de enfermería que trabaja en esta institución es producido en su mayoría por el desempeño de las funciones de cuidados propias de la enfermera y la carga laboral que esto trae consigo, tales como: preparación para la cateterización de vías centrales, Reanimación Cardio Pulmonar, administración de medicamentos, movilización en cama, medición de presión venosa central, higiene y confort, lo que aumenta a su vez considerablemente sus alteraciones físicas en cualquiera de los distintos sistemas, neurológico, digestivo, cardiovascular, renal y musculoesquelético.

Cada uno de estos procedimientos, consta de más de cinco pasos secuenciales para su realización, además requiere de la disposición de los recursos, lo que implica desplazamiento de la enfermera a varios sitios para ubicar los materiales necesarios para el cumplimiento. Por otra parte la higiene del paciente, requiere de esfuerzo físico como es el movilizar en peso muerto al paciente en la cama, por lo que supone un riesgo sobre todo, cuando son pacientes obesos considerando que el tamaño promedio de las enfermeras en Venezuela es de 1,50 mts. Otra de las alteraciones común durante la jornada de trabajo de la enfermera, es que omiten la hora correspondiente de su alimentación, presentando como consecuencia de esto, trastornos gastrointestinales como gastritis, estreñimiento y falta de apetito.

Otro agente estresor pudiera ser los nuevos ingresos de usuarios a la unidad o una urgencia de los usuarios como una parada cardio respiratoria o una intubación orotraqueal, lo que es manifestado en la enfermera como cefaleas, tensión muscular, mialgias y taquicardia. Estos elementos señalados hacen que el organismo del personal de enfermería reaccione afectando su salud física, alterando su salud y por ende su calidad de vida.

La suma de estas alteraciones físicas anteriormente descritas por el personal de enfermería, se asocia a su desempeño laboral y al riesgo de inestabilidad o muerte del usuario en estado crítico.

TABLA 9

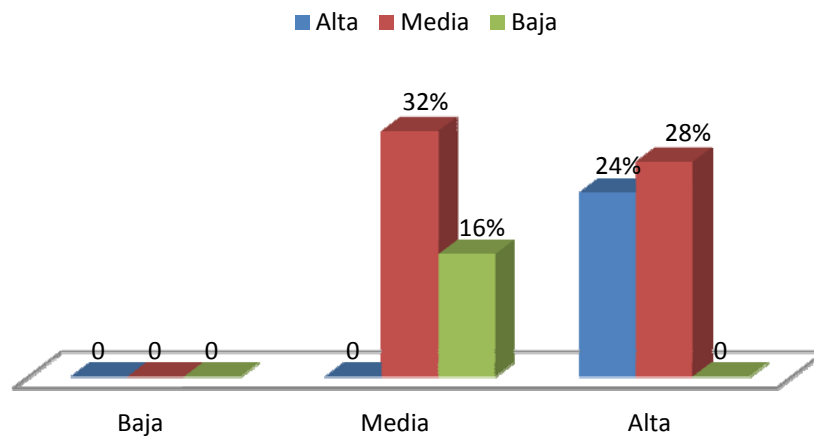
Distribución Porcentual **Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Psicológicas** del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

Niveles de ocurrencia de Alteraciones Psicológicas	Niveles de ocurrencia de Factores estresantes asociados al desempeño			Total F(%)
	Baja F(%)*	Media F(%)*	Alta F(%)*	
Baja	0	4(16)	0	4(16)
Media	0	8(32)	7(28)	15(60)
Alta	0	0	6(24)	6(24)
Total	0	12(48)	13(52)	25(100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

GRAFICO 9

Distribución Porcentual **Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño Y Alteraciones Psicológicas** del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente Tabla 9

En la tabla y el gráfico 9 se presentan los resultados relacionados con los Factores estresantes asociados al desempeño y Alteraciones Psicológicas, el 52% del personal de enfermería según repuestas a los ítems que conforman los factores estresantes asociados al desempeño se ubicó en un nivel alto de ocurrencia, y el resto en un nivel medio. Con respecto a las alteraciones psicológicas un 60% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio de ocurrencia, un (24%) en un nivel alto y el resto en un nivel bajo.

La distribución de las respuestas del personal de enfermería en niveles alto y medio en ambos factores demuestra la presencia de asociación positiva significativa entre los factores estresantes asociados al desempeño y alteraciones psicológicas, pues se observa que a medida que aumenta los factores estresantes asociados al desempeño aumentan las Alteraciones Psicológicas. Esto se confirma por el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ya que fue de +0,654 de magnitud media y con significación estadística ($p < 0,001$) la cual es $<$ de 0.05, lo que asegura la existencia de una asociación positiva significativa entre los Factores estresantes asociados al desempeño y las Alteraciones Psicológicas.

Según estudios realizados por Sierra y Becerra en el 2008, coincidían en determinar las fuentes que generan estrés en los profesionales de enfermería en las diferentes Unidades cuidados intensivos, y concluyeron que existen fuentes generadoras de malestar entre los profesionales de enfermería, entre las cuales están la presencia de fuentes generadoras de estrés referidas a los aspectos personales, respuestas humanas desencadenadas por estrés, distracción fácil, sentirse tenso y pérdida del hilo de las ideas, lo cual deteriora la salud de los profesionales y repercute en la calidad de la atención prestada a las diferentes Instituciones estudiadas.

En el mismo orden de ideas, Mc Grath (1970), refiere que el estrés es un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias. Esta

teoría hace referencia a la necesidad de mantener un equilibrio entre lo que la realidad demanda y la capacidad de respuesta del individuo a estas demandas que es lo que se está determinando en este estudio.

Por lo anteriormente expuesto, se considera que la personalidad, la cultura y la capacidad de respuesta del profesional de enfermería es fundamental en la determinación de los factores estresantes asociados al desempeño en relación con las alteraciones psicológicas a través de las actividades que realiza durante su jornada, esto se ve demostrado en cada una de las manifestaciones que el personal expresa tales como: la necesidad de reconocimiento y remuneración justa ante el ejercicio por parte del superior, genera insatisfacción e impotencia. Así mismo, la falta de recurso humano dentro de la plantilla de la unidad de cuidados intensivos, incrementando la carga de trabajo siendo la relación de atención al usuario 2:1 trayendo como consecuencia conflictos de funciones y en las relaciones interpersonales, apatía, mal humor, presión psicológica, irritabilidad en el personal, que distan de hacer las relaciones laborales armoniosas. Otro factor estresante es al momento de abordar o movilizar un usuario en condiciones críticas, se corre el riesgo de extubación, inestabilidad hemodinámica, extracción de tubo de tórax, sondas vesical y nasogástrica, ocasionando dificultades para la toma de decisiones con relación al cuidado del paciente y por ende su integridad al momento de realizar cuidados al usuario que está a su cargo, es importante resaltar que un personal con alteraciones físicas o lesiones previas, no podrá ejecutar funciones de manera efectiva.

Lo antes señalado, permite demostrar que existe una relación entre los factores estresantes asociados al desempeño y alteraciones psicológicas en el grupo de enfermeras investigadas por lo que en este personal los factores antes mencionados se relacionan significativamente.

TABLA 10

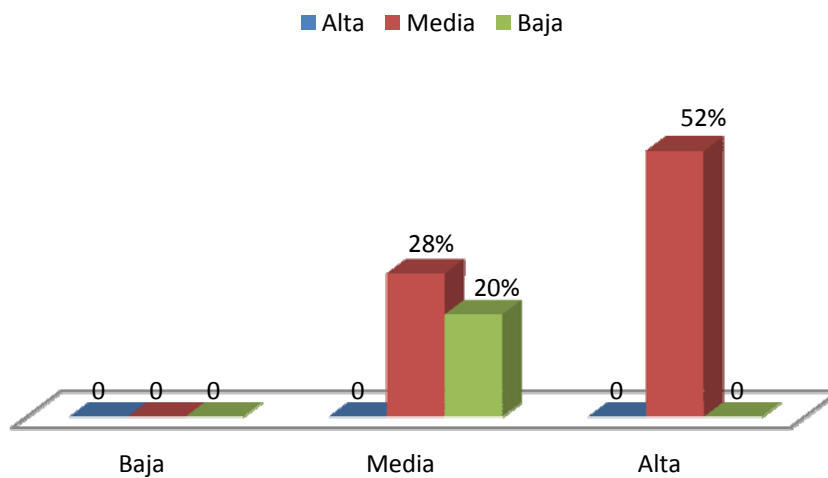
Distribución Porcentual **Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Sociales** del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

Niveles de ocurrencia de Alteraciones Sociales	Niveles de ocurrencia de Factores estresantes asociados al desempeño			Total F(%)
	Baja F(%)*	Media F(%)*	Alta F(%)*	
Baja	0	5(20)	0	5(20)
Media	0	7(28)	13	20(80)
Alta	0	0	0	0
Total	0	12(48)	13(52)	25(100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

GRAFICO 10

Distribución Porcentual **Según Factores Estresantes Asociados Al Desempeño y Alteraciones Sociales** del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente Tabla 10

En la tabla y el gráfico 10 se presentan los resultados relacionados con los factores estresantes asociados al desempeño y alteraciones sociales, el 52% del personal de enfermería según repuestas a los ítems que conforman los factores estresantes asociados al desempeño se ubicó en un nivel alto de ocurrencia, y el resto en un nivel medio. Con respecto a las alteraciones sociales un 80% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio de ocurrencia, y el resto en un nivel bajo.

Estos resultados difieren de los antecedentes señalados tomando en cuenta que la distribución de las respuestas del personal de enfermería en niveles alto y medio en ambos factores demuestra la presencia de una tendencia marcada de establecer asociación entre los factores estresantes asociados al desempeño y alteraciones sociales, pues se observa una mayor concentración en el nivel alto y medio de ambos factores ya que el 52 % y el 80% de las enfermeras se encuentran en esta categoría. Esto se confirma por el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ya que fue de +0,323 de magnitud baja y con significación estadística ($p > 0,113$) la cual es $>$ de 0,05, lo que asegura la existencia de una asociación positiva no significativa entre los Factores estresantes asociados al desempeño y las Alteraciones Sociales.

Según estudios realizados anteriormente, por Mercado y Sánchez en el año 2006, y Cusi en el 2008, coincidían en determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal, despersonalización, calidad del cuidado de la enfermera y factores de riesgo que provocan estrés laboral en el personal de enfermería con instrumentos similares al utilizado en esta investigación donde los resultados obtenidos presentaron un porcentaje entre niveles alto y medio de estrés laboral. Al analizar la repercusión del estrés refieren una actividad social regular. Encontrándose además asociación entre el nivel de estrés y la calidad de las actividades sociales, de manera que las enfermeras que tenían nivel de estrés crítico tenían actividades sociales regulares a muy deficientes.

Los teóricos Lazarus & Folkman (1984), consideraron la salud y energía como una de las fuentes importantes de afrontamiento. Los individuos fuertes y saludables pueden responder mejor a las demandas externas e internas que las personas débiles, enfermas y cansadas

Por lo tanto señalo que las relaciones interpersonales y grupales tanto en el trabajo como familiares, inciden en la conducta social de este recurso humano quien constantemente se ve sometido a presiones tanto en su entorno social debido bien sea a problemas familiares y cansancio emocional o en su entorno laboral debido muchas veces a la presión que traen de sus hogares y llegan a interferir en su ambiente laboral.

Estas relaciones generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un estresor importante. Las malas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados; la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima del equipo de trabajo, así como la reducción de los contactos sociales y el aislamiento en el puesto, por las distintas actividades que se realizan en el área bien sea para los cuidados propios del usuario u otras actividades para mantener el espacio en orden, como conteo de carro de paro, almacén, equipamiento de mesas de mayo con equipos completos para la colocación de vía central, sonda de Foley, nasogástrica, intubación e intubación difícil pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud y el bienestar psicológico en el trabajo de cada una de las enfermeras que laboran en la institución.

No se puede demostrar que exista una relación entre los factores estresantes asociados al desempeño y alteraciones sociales en el grupo de enfermeras investigadas, por lo que se puede asegurar que en este personal los factores antes mencionados no se relacionan.

TABLA 11

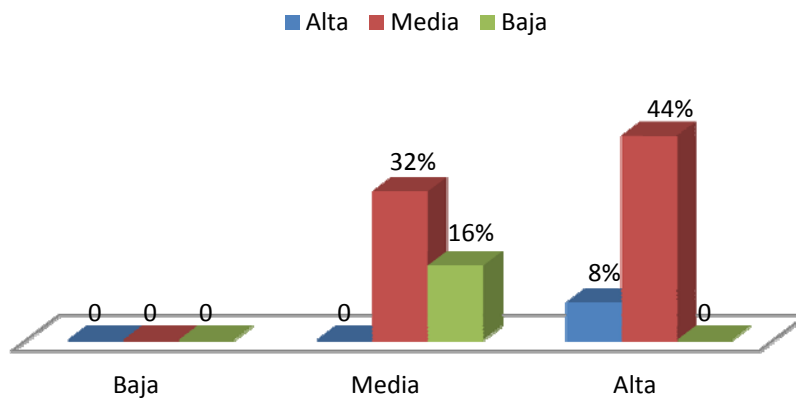
Distribución Porcentual **Según Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del Estrés** de las respuestas del personal de Enfermería entrevistado de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014

Niveles de ocurrencia de Estrés Laboral	Niveles de ocurrencia de Factores estresantes asociados al desempeño			TotalF(%)
	Baja F(%)*	Media F(%)*	AltaF(%)*	
Baja	0	4(16)	0	4(16)
Media	0	8(32)	11(44)	19(76)
Alta	0	0	2(8)	2(8)
Total	0	12(48)	13(52)	25(100)

Fuente instrumento aplicado (Alvarado Y. 2014)

GRAFICO 11

Distribución Porcentual **Según Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del Estrés** de las respuestas del personal de Enfermería entrevistado de la Unidad de Cuidado Intensivo del Centro Médico Valle de San Diego. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela. 2014



Fuente Tabla 11

En la tabla y el gráfico 11 se presentan los resultados relacionados con las variables en estudio: Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del estrés, el 52% del personal de enfermería según repuestas a los ítems que conforman los Factores estresantes asociados al desempeño se ubicó en un nivel ALTO de ocurrencia, y el resto en un nivel MEDIO. Con respecto a Manifestaciones Biológicas del estrés un 76% del personal de enfermería se ubicó en el nivel MEDIO de ocurrencia, un (16%) en un nivel BAJO y el resto en un nivel MEDIO.

La distribución de las respuestas del personal de enfermería en niveles alto y medio en ambas variables demuestra la presencia de asociación positiva significativa entre Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del estrés, pues se observa que a medida que aumenta los niveles de Estrés Laboral aumentan las Manifestaciones Biológicas del estrés. Esto se confirma por el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ya que fue de +0,681 de magnitud media y con significación estadística ($p < 0,001$) la cual es $< 0,05$, lo que asegura la existencia de una asociación positiva significativa entre el Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del estrés.

Estudios realizados anteriormente por Gutierrez & Salazar (2009), Becerra (2008), cuyos objetivos coincidían en determinar los factores estresantes y las manifestaciones del estrés en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboraban en las diferentes áreas críticas demostraban que existen Manifestaciones de Estrés Laboral a nivel cognitivo evidenciadas como: distracción fácil, sentirse tenso y pérdida del hilo de las ideas. A nivel motor evidenciadas como: asustarse, rodillas débiles en determinadas situaciones, temblor de párpados, dolor de espalda y riñones, dolor de cabeza por ambos lados, dolor de brazos y piernas y rápido agotamiento físico y a nivel neurovegetativo evidenciadas como: perturbaciones del sueño, ruborizarse, taquicardia, perturbaciones gástricas y sequedad en la boca. Estos resultados confirmaron que los profesionales presentaron manifestaciones de estrés laboral, lo cual deteriora la salud de los profesionales y repercute en la calidad de la atención prestada en la Institución.

Lazarus & Folkman (1984), indican que el estrés supone una reacción compleja a nivel físico, psicológico y social y que la mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción.

Por lo anteriormente expuesto y los resultados obtenidos, demuestran que el personal entrevistado presenta Estrés laboral y este estrés, se relaciona con las manifestaciones biológicas debido a que medida que aumenta la carga laboral de ese mismo modo va aumentando de manera progresiva las manifestaciones entre los distintos sistemas: Neurológico: evidenciado por cefaleas constantes, Digestivo: evidenciado por gastritis, diarrea, aumento de apetito, falta de apetito, Cardiovascular: evidenciado por taquicardia, hipertensión, hipotensión, Renal: evidenciado por poliuria, edemas en ms superiores, edemas en ms inferiores, Musculo Esquelético: evidenciado por mialgias y tensión muscular manifestaciones a las que constantemente el personal expresa que presenta durante su jornada laboral, lo que puede interferir en la salud de cada uno de estas trabajadoras al prestar un servicio de cuidado inadecuado estando en condiciones de salud no favorables y repercutiendo así en la atención de los usuarios a su cargo. Cabe destacar además, que al presentar este tipo de sintomatologías este recurso humano se ve en la necesidad de solicitar un reposo por un número estimado de días lo que perjudica la plantilla de la unidad y por ende la sobrecarga laboral entre sus compañeros, y resaltando que algunos se van incapacitados por enfermedades ocupacionales lo que incide aún más en el desempeño de las enfermeras, ya que al estar incompleto el número del recurso humano de enfermería para realizar los cuidados se incrementa la carga laboral durante la jornada en estos profesionales y esto repercute en el paciente y por ende en la institución.

La relación entre el Nivel de Estrés Laboral y Manifestaciones Biológicas del estrés en el grupo de enfermeras investigadas se relacionan significativamente.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones, que surgen de los resultados obtenidos a la luz de los objetivos planteados en esta investigación:

- ✓ El personal de enfermería encuestado, en la unidad de cuidados intensivos del Centro Medico Valle de San Diego, presenta un alto nivel de estrés laboral.
- ✓ El personal de enfermería encuestado, que labora en la unidad de cuidados intensivos del Centro Medico Valle de San Diego, presenta un alto nivel de alteraciones físicas.
- ✓ El personal de enfermería encuestado en la unidad de cuidados intensivos del Centro Medico Valle de San Diego, presenta alteraciones psicológicas moderadas.
- ✓ El personal de enfermería encuestado en la unidad de cuidados intensivos del Centro Medico Valle de San Diego, presenta alteraciones sociales, a un nivel bajo de estas manifestaciones.
- ✓ El personal de enfermería encuestado de la unidad de cuidados intensivos del Centro Medico Valle de San Diego, presenta un alto nivel de estrés laboral relacionado con un alto nivel de manifestaciones físicas, moderadas manifestaciones psicológicas y baja manifestaciones sociales.

Recomendaciones:

- ✓ Dar a conocer los resultados a la directiva Del Centro Médico Valle de San Diego.
- ✓ Publicar los resultados en revista científica.
- ✓ Desarrollar programas que fomenten la disminución de estrés laboral.
- ✓ Incentivar al personal para que expongan algunas medidas que ayuden a disminuir el estrés laboral.
- ✓ Aplicar el trabajo en otras instituciones de salud

BIBLIOGRAFIA

- American Dictionary, O. (2011). *Oxford Advanced American Dictionary*. EEUU: Copyright © Oxford University Press.
- Acevedo, D. (2004). El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela. En D. Acevedo, *El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela*. Valencia, Carabobo: ISBN Universidad de Carabobo.
- Aututhority, H. E. (2009). *Health Education Aututhority*.
- Becerra, Z. (Noviembre de 2008). <http://saber.ucv.ve>. Recuperado el Sabado de Octubre de 2013, de <http://saber.ucv.ve>: <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/2639>
- Ceballos, M., Lorca, I., & Silva, M. (20 de Junio de 2012). <http://saber.ucv.ve>. Recuperado el 15 de Octubre de 2013, de <http://saber.ucv.ve>: <http://saber.ucv.ve/123456789/1341>
- Comision, E. (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? . Luxemburgo.
- Cox, T. (1978). *Stress*. Baltimore: University Park Press.
- Enciso Huerta, V. (1997). *Genero y Trabajo*. Ventana.
- Gutierrez, R., & Salazar, F. (Mayo de 2009). <http://saber.ucv.ve>. Recuperado el Sabado de Octubre de 2013, de <http://saber.ucv.ve>: <http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/3462/1/FACTORES%20ESTRESAN%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20PROFESIONALES%20DE%20ENFERMERIA%20E>
- Lazarus, R. S., & Folkman, J. (1984). *Stress, appraisal and coping* . New York: Springer Publishing Company.
- McGrath, J. E. (1970). *A conceptual formulation for research on stress. Social and psychological factors in stress (pp. 10-21)*. New York: Holt Rinehart and Winston.: In J. E. Macgrath.
- Mingote, J. C., & Perez Garcia, S. (2003). Estres en la Enfermeria. El Cuidado del Cuidador. En J. C. Mingote, & S. Perez Garcia, *Estres en la Enfermeria. El*

Cuidado del Cuidador (págs. 31,32). Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.

Organizacion Internacional del Trabajo, O. (1986, 1922). 4. Ginebra, Suiza.

Organizacion Mundial de la Salud, O. (1994). *Salud Ocupacional para Todos*. Ginebra, Suiza: Avennue Appia.

Ortega Villalobos, J. (2009). *Geocities*. Recuperado el 12 de 04 de 2013, de <http://www.geocities.com/athens/ithaca/3894/>

Peiro, J. M. (1993). *Control del Estrés Laboral (1ª. ed.)* España: Editorial UDEMA S. A. Salvador: España: Editorial UDEMA S. A.

Selye, H. (1936). "A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents" . *The Journal of Neuropsychiatry & Clinical Neurosciences*.

Seyle, H. (1974). *The evolution of the stress concept*. American Scientist.

Seyle, H. (1976). *The stress of life*. . New York: McGraw-Hill (edición revisada).

Sierra, Z. (Febrero de 2008). <http://saber.ucv.ve>. Recuperado el Octubre de Octubre de 2013, de <http://saber.ucv.ve>: <http://saber.ucv.ve/123456789/499>

ANEXOS

CONFIABILIDAD MANIFESTACIONES BIOLÓGICAS

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	SUMA DE ITEMS	
E1	2	3	2	4	2	2	1	1	1	4	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	70	
E2	4	5	2	4	4	1	1	1	3	4	2	3	1	5	5	4	2	2	2	3	5	5	2	1	1	2	1	1	5	1	1	4	4	5	4	3	4	107	
E3	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	67	
E4	3	4	2	5	1	3	3	1	4	5	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	1	1	4	1	1	5	5	5	5	4	4	93	
E5	1	4	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	2	1	61	
E6	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5	4	5	2	5	5	4	3	2	3	2	5	5	2	2	3	3	5	1	5	1	1	5	5	5	5	3	4	135	
E7	5	4	2	5	5	2	3	2	5	5	4	3	1	5	5	4	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	5	1	5	1	1	5	4	5	5	4	4	132	
E8	5	4	3	4	4	4	2	2	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	1	5	1	1	4	4	4	5	4	4	131	
E9	5	4	2	5	5	2	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	5	2	4	3	3	2	1	5	1	1	4	5	4	4	5	5	133	
E10	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	4	4	1	1	5	1	1	4	4	3	1	3	2	101	
E11	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	2	3	4	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	4	5	5	5	83	
E12	4	1	2	5	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3	5	5	1	1	3	5	2	1	4	1	1	1	5	1	1	2	2	2	1	1	2	82	
E13	3	3	5	2	2	3	3	1	1	4	4	3	1	1	4	2	1	5	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	77	
E14	5	4	3	5	4	2	2	2	4	5	3	2	1	5	4	2	1	2	2	2	4	5	3	3	3	4	1	1	5	1	1	3	3	3	4	5	4	113	
E15	4	3	1	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	2	3	2	5	5	5	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	111	
																																							1496

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	37

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	96,2000	604,886	,905	,936
VAR00002	96,2000	636,886	,543	,940
VAR00003	97,1333	680,267	-,295	,945
VAR00004	95,7333	631,638	,512	,940
VAR00005	96,8667	595,981	,906	,936
VAR00006	97,6000	642,400	,472	,940
VAR00007	97,6667	647,238	,424	,941
VAR00008	98,0667	638,638	,673	,939
VAR00009	96,4667	612,124	,717	,938
VAR00010	95,7333	621,210	,648	,939
VAR00011	96,7333	631,352	,542	,940
VAR00012	97,2667	627,495	,724	,939
VAR00013	98,2000	640,886	,604	,940
VAR00014	96,5333	596,981	,856	,936
VAR00015	96,3333	602,095	,823	,937
VAR00016	97,0000	620,000	,789	,938
VAR00017	97,7333	642,495	,382	,941
VAR00018	97,1333	667,267	-,031	,945
VAR00019	97,7333	635,781	,495	,940
VAR00020	97,6000	629,257	,611	,939
VAR00021	96,4000	600,543	,822	,937
VAR00022	95,3333	648,810	,298	,942
VAR00023	97,0000	684,000	-,355	,946
VAR00024	97,8000	623,457	,772	,938

VAR00025	97,4667	631,695	,582	,939
VAR00026	97,6000	620,257	,768	,938
VAR00027	98,0667	621,210	,630	,939
VAR00028	98,7333	667,067	,000	,942
VAR00029	96,0667	609,781	,594	,940
VAR00030	98,7333	667,067	,000	,942
VAR00031	98,7333	667,067	,000	,942
VAR00032	96,2000	643,743	,364	,941
VAR00033	96,1333	645,838	,350	,941
VAR00034	96,4000	623,829	,645	,939
VAR00035	96,7333	602,781	,669	,939
VAR00036	96,6000	620,686	,609	,939
VAR00037	96,4667	620,695	,701	,938



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERIA
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA DE ENFERMERIA CUIDADO
INTEGRAL AL ADULTO CRITICAMENTE ENFERMO
VALENCIA – VENEZUELA**



**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS PARA DETERMINAR
EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS
MANIFESTACIONES BIOLÓGICAS EN SUS FACTORES FÍSICAS,
PSICOLÓGICAS Y SOCIALES, DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL CENTRO MÉDICO VALLES DE
SAN DIEGO**

**Elaborada por:
Lic. Alvarado Yanybis
C.I. 83.032.468**

Valencia, 2013.

INTRODUCCIÓN

Apreciado colega, a continuación se presenta este instrumento que ha sido diseñado, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las manifestaciones biológicas en sus factores físicas, psicológicas y sociales, del personal de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del Centro Médico Valles de San Diego.

Esta información será recolectada para un estudio de investigación, como requisito para optar al grado académico de Magister en Enfermería en Cuidado Integral al Adulto Críticamente Enfermo de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo

El presente instrumento está constituido de la siguiente forma: La primera parte contiene los datos sociodemográficos, un primer cuestionario sobre Nivel de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) formada por 25 ítems, la segunda parte contiene 37 ítems, utilizando la escala de likert modificada relacionados a las manifestaciones biológicas, del estrés laboral durante su jornada laboral. La información suministrada es totalmente confidencial y anónima y será utilizada solo para la investigación y no para otros fines.

Agradeciendo su total y entera colaboración.

PARTE I
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A continuación encontrará una serie de aspectos relacionados con los datos sociodemográficos, deberá colocar lo que se le solicita.

1. Sexo: () femenino () masculino
2. Edad: _____
3. Estado civil: _____
4. Número de hijos: _____
5. Edades de los hijos: _____
6. Nivel académico: _____
7. Horario de trabajo: _____
8. Tiempo de experiencia profesional en uci dentro de la institución:

9. ¿Ha trabajado en otras unidades de cuidados intensivos? () Si () No ¿durante cuánto tiempo? _____
10. ¿Trabaja en otra institución además de esta? () Si () No ¿en qué área?

11. Vive cerca de la institución () Si () No
12. Posee vehículo: () Si () No
13. Si no posee vehículo: ¿cuántas unidades de transporte debe tomar para venir a trabajar? _____
14. Posee vivienda propia: () Si () No

PARTE II

De los enunciados que a continuación se describen, marque con una X la frecuencia con la cual se le presenta.

N°	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado lo hace sentir presionado							
3	No está en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Su supervisor no da la cara por usted ante los jefes.							
6	Su supervisor no lo respeta.							
7	No es parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Su equipo no respalda sus metas profesionales							
9	Su equipo de trabajo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a su nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Su supervisor no se preocupa de su bienestar personal							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
17	Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo.							
18	Su equipo se encuentra desorganizado							

19	Su equipo no le brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que le hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Su equipo de trabajo lo presiona demasiado							
22	Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
23	Su equipo no le brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

PARTE III

A continuación se presentan una serie de manifestaciones físicas, psicológicas y sociales; marque con una X con qué frecuencia **DURANTE** su jornada laboral ha presentado:

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
1	Cefalea					
2	Gastritis					
3	Diarrea					
4	Aumento del apetito					
5	Disminución o falta de apetito					
6	Taquicardia					
7	Hipotensión					
8	Hipertensión					
9	Poliuria					
10	Omisión de ir al baño para orinar					
11	Omisión de ir al baño para evacuar					
12	Edemas en miembros inferiores					
13	Edemas en miembros superiores					
14	Mialgias					
15	Tensión Muscular					
16	Impotencia ante hechos derivados del quehacer de enfermería					
17	Se siente insatisfecha con lo que hace					
18	No se integra al grupo					
19	Cree que lo que hace no es significativo					
20	Piensa que no sabe nada					
21	No se sienta aunque pueda hacerlo					
22	Está pendiente de la hora					
23	Si no hay pacientes busca hacer algo relacionado con el trabajo					
24	Dificultad para tomar decisiones con relación al cuidado del paciente					
25	Dificultad para Pensar las acciones de cuidar					
26	Dificultad para Concentrarse en las acciones que realiza					
27	Fuma antes de entrar a la guardia					
28	Fuma durante la guardia					
29	Consume Café durante la guardia					
30	Consume de ansiolíticos por situaciones que se presentan en el trabajo					
31	La jornada laboral la altera al punto de necesitar consumir ansiolíticos					

32	Ha tenido ausencias en su trabajo por problemas de índole personal					
33	Ha tenido ausencias en su trabajo por problemas familiares					
34	Las ausencias laborales han sido por enfermedad					
35	Las ausencias laborales han sido por no sentir deseos de asistir					
36	Tiene conflictos con sus compañeros (as) de trabajo derivado del quehacer en el cuidado al paciente					
37	Sus relaciones familiares se alteran como consecuencia de la carga que tiene en el trabajo					