

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INTERCONTINENTAL FACULTAD DE LA SALUD  
CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

**FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE URGENCIAS  
DEL HOSPITAL DISTRITAL DE HORQUETA**

Rody Fabián Olmedo Cabrera

Alicia Salinas Cañete

Tutor: Mag. Raquel Mosquera Rodríguez

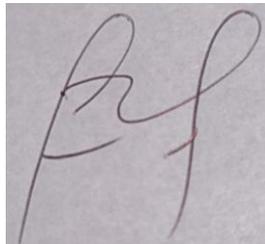
Trabajo de Conclusión de Carrera presentado en  
la Universidad Tecnológica Intercontinental como  
requisito parcial para la obtención de título de  
Licenciado en Enfermería.

Horqueta, 2022

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Mag. Raquel Mosquera Rodríguez, con Documento de Identidad N° 6.778.232, tutora del Trabajo de Conclusión de Carrera titulado “Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta”, elaborado por los alumnos Rody Fabián Olmedo Cabrera y Alicia Salinas Cañete, para obtener el título de Licenciado en Enfermería, hace constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.

En la Ciudad de Horqueta, a los 22 días del mes de junio, del año 2022.



.....  
Firma del tutor

## **DEDICATORIA**

A Dios, por demostrarme tantas veces su existencia y darme las fuerzas necesarias para cumplir la meta que me he trazado en mi vida.

Rody Fabian

A mis padres, Artemia Cañete y Marcos Salinas, a mis hermanos; por la constante inspiración de cada uno de mis actos, por su apoyo incondicional en este largo tiempo que ocupó mi formación.

Alicia

## **AGRADECIMIENTO**

A mis hermanos, quienes siempre estuvieron a mi lado y han tenido toda la confianza en mí para concluir esta meta.

A mi compañera de lucha, quien me apoyó en todo este periodo de formación profesional y transcurso de la vida universitaria.

A mis guerreros, que son mis padres, por ayudarme, apoyarme y dedicarse a mí en todo este periodo de preparación; por ser la luz que me alumbra e impulsa día a día a ser mejor persona y sembrar en mí los valores y principios más justos del ser humano.

A mi tutora, que con su experiencia y constancia contribuyó con creces al logro de mis resultados.

Rody Fabian

## Tabla de Contenido

Caratula .....	I
Constancia de aprobación del tutor .....	II
Dedicatoria .....	III
Agradecimiento .....	IV
Tabla de Contenido .....	V
Lista de Tablas .....	VIII
Lista de Figuras .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Portada.....	1
Resumen.....	2
Marco Introdutorio .....	3
Introducción.....	3
Tema de investigación .....	5
Planteamiento y formulación del problema.....	5
Preguntas de investigación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Pregunta general .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Preguntas específicas .....	7
Objetivos de la investigación.....	8
Objetivo general .....	8
Objetivos específicos .....	8
Justificación .....	9
Delimitación del tema.....	10
Marco Teórico .....	12

Antecedente de la investigación .....	12
Bases teóricas .....	13
Profesional de Enfermería .....	13
Estrés .....	13
Estrés laboral .....	14
Factores que generan estrés .....	18
Factores personales asociados al estrés laboral .....	18
Factores psicosomáticos asociados al estrés laboral.....	19
Factores laborales que se asocia al estrés .....	21
Operacionalización de las variables .....	24
Marco Metodológico .....	25
Tipo de investigación.....	25
Diseño de investigación.....	25
Nivel de conocimiento esperado.....	25
Descripción de la Población .....	26
Población .....	26
Técnica e Instrumento de recolección de datos .....	26
Descripción del procedimiento de análisis de los datos .....	27
Marco analítico.....	29
Conclusiones .....	34
Recomendaciones.....	35
Bibliografías .....	36
Apendice A - Cuestionario.....	38
Apéndice B - Tablas.....	40
Apéndice C - Nota al Hospital .....	43

Apéndice D - Imágenes-fotos.....44

**Lista de Figuras**

Figura N° 1: Edad .....	29
Figura N°2: Grado de instrucción .....	30
Figura N° 3: En relación a los factores personales de estrés, cual es la frecuencia en que sientes estos sentimientos en tu trabajo como enfermero/a.....	31
Figura N° 4: En relación a los factores psicossomáticos asociados al estrés laboral, usted se identifica con estas características .....	32
Figura N° 5: ¿Cuáles son los factores laborales que están asociados al estrés en el área que te corresponde trabajar?.....	33

## Lista de Tablas y Figuras

Tabla N° 1: Edad.....	40
Tabla N° 2: Grado de instrucción.....	40
Tabla N° 3: En relación a los factores personales de estrés, cual es la frecuencia en que sientes estos sentimientos en tu trabajo como enfermero/a.....	41
Tabla N° 4: En relación a los factores psicossomáticos asociados al estrés laboral, usted se identifica con estas características.....	41
Tabla N° 5: ¿Cuáles son los factores laborales que están asociados al estrés en el área que te corresponde trabajar?.....	42

Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del  
Hospital Distrital de Horqueta

Rody Fabián Olmedo Cabrera

Alicia Salinas Cañete

Universidad Tecnológica Intercontinental

**Nota del autor**

Facultad de Ciencias de la Salud

Carrera de Licenciatura en Enfermería, sede Horqueta

olmedocabrerarodyfabian@gmail.com

salinasalicia727@gmail.com

**Resumen**

La investigación versa sobre factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta. El objetivo general consiste en determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta. La metodología utilizada es con enfoque de investigación cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería. Los principales resultados fueron respondidos teniendo en cuenta las preguntas de investigación con sus respectivos objetivos específicos; de esta manera se puede constatar que los factores personales de estrés que prevalece es el sentimiento de impotencia, otro factor estresor con mayor relevancia es el trastorno de ansiedad así como la sobrecarga de trabajo y las inadecuadas relaciones intrapersonales.

**Palabras clave:** factores personales, factores laborales, factores psicosomáticos.

## **Marco Introductorio**

### **Introducción**

Este trabajo de investigación se denomina “Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta”, en el que se basa en conocer un aspecto muy importante en la labor de la enfermería, donde los profesionales están expuestos a ciertos momentos que generan el estrés profesional, más aún en el área de Urgencias, en donde se brinda atención a todo tipo de situaciones. Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) define el estrés como: "el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción".

La enfermería, por sus características específicas, es una profesión cuyos componentes corren graves riesgos de padecer estrés laboral. Dadas las características del trabajo y el entorno en el que se desempeñan los profesionales en enfermería, se ha observado que estos profesionales corren mayor riesgo de desarrollar trastornos relacionados con el estrés. 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, inadecuación, fracaso personal y profesional, entre otros. Son tantos los estresores diarios que sufre la enfermería, todos ellos inherentes al desarrollo de su actividad, que no sólo es una de las profesiones con mayor estrés laboral, sino la profesión con un mayor índice de deserción y abandono profesional.

El estrés profesional surge de la interacción entre el profesional de enfermería y su trabajo. Es conocida la relación entre estrés y sobrecarga laboral entre los profesionales asistenciales de manera que este factor producirá una disminución de la calidad de las atenciones por estos trabajadores.

El estrés, es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

Cuando estas respuestas se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, es adecuado en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el sistema general de adaptación, adoptamos el concepto de estrés como estrés.

El estrés laboral o estrés en el trabajo, es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo. Aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas.

Existen factores asociados al estrés laboral entre ellos los personales, los psicossomáticos y los laborales en sí, por lo cual el estrés laboral, puede estar originado por una excesiva carga de trabajo, por un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba su capacidad o por unas relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo

La presente investigación es de nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo.

En los párrafos siguientes se detallan los distintos aspectos a ser descriptos en la presente investigación.

Con la denominación de Marco introductorio, se reseña unas breves palabras acerca del tema a abordar constituyéndose la introducción, luego se especifican el planteamiento y la delimitación del problema, las preguntas, los objetivos y la justificación de la investigación.

Bajo el título de Marco teórico, se detallan las bases teóricas que sustentan la investigación. Además, el cuadro de Operacionalización de las variables.

El Marco metodológico, donde se exponen las características metodológicas como son: el nivel de la investigación, el tipo de investigación, el diseño y corte, la población, la técnica e instrumento de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y las consideraciones éticas tenidas en cuenta.

Bajo el nombre de Marco analítico, se señalan los resultados de la aplicación del instrumento, con su respectiva interpretación y análisis de los datos, se complementa con un apartado denominado discusión de los hallazgos.

Para finalizar se presenta las Conclusiones y Recomendaciones; en la misma se presenta la conclusión a la que se llega en relación a los objetivos de investigación previstos y se citan algunas ideas como sugerencias o propuestas de solución al problema planteado.

### **Tema de investigación**

Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.

### **Planteamiento y formulación del problema**

Los factores son “elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos, en este contexto el estrés es el desequilibrio entre las exigencias y presiones a la que se enfrenta el individuo” (Carrillo, Rios, & Escudero, 2018) en este contexto sobre el estrés laboral que no es más que una

situación de ansiedad desproporcionada, que se provoca por presiones externas, que se mantienen en el tiempo y que pueden desencadenar el inicio de diferentes tipos de enfermedades al debilitarse el sistema inmunológico de la persona que lo padece (Leon, 2014).

La enfermería, por sus características específicas, 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.

“Son tantos los estresores diarios que sufre la enfermería, todos ellos inherentes al desarrollo de su actividad, que no sólo es una de las profesiones con mayor estrés laboral, sino la profesión con un mayor índice de deserción y abandono profesional” (Mingote & Pérez, 2016).

Esta investigación se realiza desde un enfoque de la Carrera de Ciencias de la Salud, específicamente del área de conocimiento de la enfermería.

El estrés de origen laboral se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgo entre ellos el, personal, los psicosomáticos y los laborales. Esto encuadra en un entorno donde la técnica, práctica y la idoneidad de enfermería para enfrentar los casos graves, son las herramientas fundamentales en primera instancia, para actuar eficientemente en la atención al ingreso del paciente.

Algunos factores estresantes que surgen está el hecho de que el personal de enfermería adscrito a esta unidad especializada, son en su mayoría del sexo femenino, las cuales no sólo deben cumplir con las exigencias laborales sino también con las domésticas, que la hacen mantener un esfuerzo continuo, sin una reposición adecuada de su capacidad

laboral; al no cumplir satisfactoriamente con ambas, puede presentar alteraciones que presumimos están relacionadas con el estrés.

Además de las dificultades personales que suelen presentarse como las obligaciones familiares, los deberes con la pareja, falta de habilidad en el manejo de las personas, entre otras. Por otra parte, están los factores donde los síntomas tanto físicos como psíquicos juegan un papel importante como estresores, y luego los factores laborales en sí, entre ellos la doble jornada laboral, la remuneración, el ambiente laboral, la falta de comunicación etc.

A nivel internacional, los datos aportados por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2015) sostiene que el estrés laboral en el personal sanitario además de producir consecuencias importantes en el estado de salud de estos profesionales afectará directa o indirectamente a la propia organización, al funcionamiento de los centros y servicios sanitarios y finalmente repercutirá en la asistencia a los pacientes derivada de la calidad de atención en los cuidados proporcionados.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta?

### **Preguntas específicas**

¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta?

¿Cuáles son los factores personales asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta?

¿Cuáles son los factores psicossomáticos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta?

¿Cuáles son los factores laborales que se asocia al estrés en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.

### **Objetivos específicos**

Conocer las características sociodemográficas del personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta

Describir los factores personales asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.

Identificar los factores psicossomáticos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.

Averiguar los factores laborales que se asocia al estrés en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.

## **Justificación**

Este trabajo se basa en conocer ciertos factores que desencadenan el estrés profesional, más aún en estos tiempos de pandemia, en donde los profesionales de blanco, en especial los Licenciados en enfermería se sitúan como agentes de primera fila. Cuando estos factores son desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y la calidad de vida del trabajador se traduce en un mayor estrés para el trabajador.

El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren. Cuando estas respuestas se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, es adecuado en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el sistema general de adaptación, adoptamos el concepto de estrés como estrés.

La doble jornada puede estar generando situaciones estresantes continuas, que aumentan el desgaste corporal y producen fatiga, lo mismo que el esfuerzo muscular continuo que requiere las tareas del hogar puede convertirse en una situación de estrés. Esta recarga traumática y la ansiedad asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar en determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar emocional y su vida particular.

Este trabajo se basa en algunas razones, en el que se considera importante señalar, como el caso de los profesionales de blanco, que se expone a diversas situaciones a lo largo de la jornada laboral, por lo que se genera el estrés, ya sea por el horario establecido, dobles jornadas, guardias con muchos pacientes y otras cosas personales que se suman a estos motivos. Por ello se recuerda que el estrés puede ser definido como el proceso que se inicia

ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento.

Es decir, cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

El personal de enfermería debe prestar un óptimo servicio a la comunidad, para ello además de los conocimientos teóricos y prácticos que deben poseer, de tener una elevada autoestima, deben contar con un equilibrio mental y físico que le permita ejercer su actividad de una manera eficiente y ser efectivo en la práctica diaria de atención a los pacientes. Particularmente las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una recarga traumática derivada a la confrontación repetida y dolorosa con el sufrimiento humano y la muerte.

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

Antes estas razones se ha decidido realizar la investigación con los profesionales de enfermería, a fin de dejar presente o guía que sirva de orientaciones a los lectores sobre el tema, dejando abierta para otras investigaciones futuras.

### **Delimitación del tema**

**Conceptual.** Se definen variables sobre los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería.

**Temporal.** El trabajo de investigación se realizó desde el mes de marzo de 2022 a agosto del año 2022.

**Delimitación espacial.** Área de Urgencias, del Hospital Distrital de la ciudad de Horqueta.

## Marco Teórico

### Antecedente de la investigación

En la investigación titulada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa – Perú. Año 2019”, (Huallpa & Ortiz, 2019). Tuvo como objetivo:

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de Afrontamiento del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019, es una investigación de tipo descriptivo de corte transversal y diseño correlacionar. La población en estudio estuvo conformada por 26 enfermeras. Para la recolección de datos, se utilizó como método la encuesta y como técnica el cuestionario y como instrumentos: La escala “NURSING STRESS SCALE” (N.S.S) y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento (CRI). Los resultados obtenidos muestran que las enfermeras que laboran en el Hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios, presentan escaso nivel de estrés laboral, seguido de mediano nivel; las situaciones que con mayor frecuencia generan estrés en la dimensión ambiente físico, es la sobrecarga de trabajo, en el ambiente psicológico es muerte y sufrimiento de pacientes y falta de apoyo. En relación a la variable estrategias de afrontamiento, las enfermeras presentan mediano nivel, es decir afrontamiento hacia el estrés por aproximación utilizando el análisis lógico, la revalorización positiva, búsqueda de apoyo/orientación y resolución de problemas. Por lo que existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

## **Bases teóricas**

### **Profesional de Enfermería**

La enfermería es una profesión que “comprende la atención, cuidado autónomo y colaboración de la salud del ser humano. Los enfermeros/as se dedican, a grandes rasgos, a tratar los problemas de salud potenciales o reales que presenta una persona” (Raffino, 2019).

El profesional de enfermería es el profesional que:

Realiza la protección, el fomento y la optimización del estado de salud y las capacidades del individuo para la prevención de la enfermedad y las lesiones, el alivio del sufrimiento a través del diagnóstico y el tratamiento de las respuestas humanas, y la defensa de la asistencia a los individuos, las familias, las comunidades y las poblaciones (Educación, 2010).

### **Estrés**

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956). El estrés ha sido entendido: “Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)”.

Según Boere (2008), “desde la perspectiva el estrés es un proceso activo de resistencia a aceptar el cambio del entorno”.

## **Estrés laboral**

Según (Herrera, 2005), la profesión “enfermera” es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes conflictivos y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo.

En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones acerca del estrés laboral, considerado como una enfermedad profesional más y derivando su importancia de las consecuencias personales, económicas y asistenciales que supone la presencia de altos niveles de estrés en el ámbito laboral.

Según (Kornblit & Méndez, 2003) define el estrés laboral como “el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este puede afectar la salud del trabajador”.

De acuerdo a (Robbins, 2019) quien expone:

El entorno, la organización y el individuo son factores que actúan como posibles fuentes de estrés laboral y es un fenómeno mundial... El estrés laboral es uno de los fenómenos más extendidos en nuestra sociedad, porque en ella el trabajo ha cobrado una gran importancia social, y porque el interés por la productividad y la eficiencia no siempre han sido acompañado de unas condiciones de trabajo digno y adecuado, con recursos suficientes para llevarlo a cabo y un diseño de las tareas y puestos que tengan en cuenta las características de las personas, sus necesidades habilidades e intereses.

El estrés de origen laboral, puede afectar la calidad de vida y la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución. La sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad o alienación.

La salud del profesional de enfermería “factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través del cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de Enfermería” (Daza, 2012). La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia desgaste físico y mental además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir, con el enfermo y su familia, las horas de angustia, depresión y dolor.

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

La profesión de enfermería se considera estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos relacionados con el estrés, insatisfacción laboral, absentismo y frecuentes cambios de puesto de trabajo o abandono de la profesión.

Teniendo en cuenta que, “ante un personal con altos niveles de estrés, mecanismos de afrontamiento inefectivos, insatisfacción laboral o bajos niveles de inteligencia emocional, la calidad asistencial se verá afectada, se considera de gran importancia conocer el estado del personal de enfermería en su puesto” (Piñeiro, 2013).

Según (Garza, 2011) plantea:

Los profesionales de enfermería, debido al ámbito donde desempeñan sus funciones, están sometidos a un alto nivel de estrés, considerándola una profesión estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos, relacionados con el estrés, insatisfacción laboral, ausentismo y frecuentes cambios de puesto de trabajo o abandono de la profesión. El estrés relacionado con el trabajo es una de las causas más importantes de esta situación, ya que se caracteriza por el manejo de situaciones críticas, y un desempeño eficiente y efectivo, de ahí que diversos autores han señalado que esta profesión conlleva a una gran responsabilidad y por ende a presiones, conflictos y cambios continuos.

Suarez, (2012) menciona que:

La profesión de enfermería comprende el diagnóstico y el tratamiento de las personas en torno a sus problemas de salud, tanto los de riesgo como los potenciales... Estos fundamentos hacen que el desarrollo de la profesión de enfermería, se de en un entorno donde el día a día del profesional ofrece cuidados directos a personas con sufrimiento físico y psicológico. De ahí que es frecuente encontrar algunos profesionales con pérdida de motivación, bajo rendimiento, deterioro del trato que ofrecen, generando algunas veces conflictos e insatisfacción... La razón de este estrés en enfermería no se podría atribuir a un único factor o estresor, sino a la suma de condiciones estresantes que someten al profesional de enfermería a una carencia de recursos para hacer frente a estas situaciones estresantes.

Para (Casares, 2017) quien expone acerca de la prevalencia:

La alta prevalencia de estrés laboral en los profesionales de enfermería se debe a la gran responsabilidad que tienen sobre la calidad y el equilibrio de la salud del paciente, así como el trato con ellos y los problemas de organización y clima laboral

en el hospital. Los diversos estudios desarrollados sobre el estrés laboral en los profesionales de salud, sobre todo en el personal de enfermería, han puesto de manifiesto el elevado número y variedad de estresores laborales a los que se enfrenta a diario en el desarrollo de sus actividades

Según (Ferrer, 2014) ‘‘la relación entre el estrés ocupacional y la insatisfacción laboral, son dos conceptos estudiados frecuentemente y relacionados positivamente, es decir, a mayor estrés mayor insatisfacción y a menor estrés mayor satisfacción’’.

También se dice que el estrés laboral; es un estado físico y psíquico generado por un agente agresivo que produce alteraciones orgánicas y anímicas en el trabajador. Este estrés viene generado por un desequilibrio que puede ser: demandas de trabajo y las posibilidades de rendimiento de cada individuo, bajas laborales, productividad inadecuada, así como las necesidades, aspiraciones y expectativas del trabajador y la imposibilidad de satisfacerlas.

La (OMS, 2016) define al fenómeno del estrés como las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción. Considerado desde este punto de vista, el estrés sería una alarma, un estímulo que conduce a la acción, una respuesta necesaria para la supervivencia, respuesta que puede ser coherente con las demandas del entorno, o bien, insuficientes o exageradas.

Para (Orlandini, 2011) el estrés laboral es el estímulo, factor que lo provoca o estresor. También a la respuesta biológica al estímulo o para expresar la respuesta psicológica al estresor. Asimismo, para otros expresa la respuesta psicológica al estresor. También denomina las enfermedades psíquicas o corporales provocadas por el factor estrés y, finalmente, en un sentido más amplio, significa el tema general que puede incluir todos los variados asuntos.

### **Factores que generan estrés**

Cada persona funciona a un nivel de adaptación y con frecuencia encuentra cierto grado de cambio. Esto es algo esperado contribuye el crecimiento y mejora de la vida. Sin embargo, los factores que causan estrés puede definirse como un suceso o situación interna o externa que tiene el potencial de originar cambios fisiológicos, emocionales, cognitivos, o de conducta en el personal de enfermería.

Muchos son los factores de riesgo, también llamados estresores laborales que se han identificado como causales de estrés en el personal de enfermería. Por un lado, están aquellos que son implícitos a la profesión, como son los relacionados con la dificultad de afrontar el dolor, el sufrimiento y la muerte de los pacientes y por otro, los relacionados con la organización del trabajo como es la falta de personal, la sobrecarga de trabajo y los problemas con los compañeros del equipo, tanto de enfermería y médico (Peralta, 2017).

### **Factores personales asociados al estrés laboral**

Los estresores son las situaciones o estímulos que causan el estrés, estos también dependen de la intensidad y tiempo de duración. Los estresores van a depender en gran parte de la significación que se le da y la capacidad que tenga la persona para desafiarlo. La persona como todo ser vivo vive alrededor de muchas presiones del ambiente como la alimentación, conservar una pareja, el trabajo.

Los factores personales son aquellas condiciones inherentes al personal de salud que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; que se

sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; con obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja con problemas personales falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo y el estado civil (Casares, 2017).

A continuación, se enlistan una serie de factores personales que van de mayor a menor intensidad:

- ✓ Fallecimiento de la pareja u familiar
- ✓ Divorcios
- ✓ Arresto
- ✓ Enfermedad
- ✓ Embarazo
- ✓ Cambio de posición económica
- ✓ Fallecimiento de un amigo cercano
- ✓ Cambio de empleo
- ✓ Peleas matrimoniales
- ✓ Deudas (Robbinss, 2019).

### **Factores psicosomáticos asociados al estrés laboral**

Hoy sabemos que la respuesta de estrés puede ser modulada por diferentes factores. De acuerdo a (Raffino, 2019). Los principales factores psicosomáticos que pueden modular la respuesta de estrés son los siguientes:

- ✓ Alteraciones como trastornos psicosomáticos (úlceras pépticas o colon irritable)
- ✓ Alteraciones cardiovasculares (hipertensión, enfermedades coronarias)
- ✓ Trastornos sexuales (impotencia, vaginismo)
- ✓ Alteraciones dermatológicas (prurito, alopecia, dermatitis)
- ✓ Cefaleas
- ✓ Insomnio
- ✓ Enfermedades infecciosas
- ✓ Adicciones como el alcohol, las drogas, el café, el tabaco
- ✓ Disminución de la autoestima
- ✓ Sensación de amenaza
- ✓ Mayor inseguridad
- ✓ Trastornos de ansiedad y/o depresión
- ✓ Mayor dificultad en la concentración y memoria
- ✓ Deterioro en la capacidad de juicio y razonamiento
- ✓ Mayor agresividad
- ✓ Incremento en el enfrentamiento con compañeros o superiores
- ✓ Ausentismo laboral
- ✓ Desmotivación y falta de participación
- ✓ Aislamiento

Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia.

De acuerdo a (Sánchez, 2019) los síntomas principales son:

**Síntomas Fisiológicos:** Sudoración, tensión muscular, dificultades respiratorias, palpitaciones, molestias estómago, mareos, náuseas, sequedad de boca, etc.

**Síntomas psicológicos:** Preocupación, temor, dificultades para pensar, concentrarse o tomar decisiones, pensamientos negativos, miedo, inseguridad. Síntomas Motores Evita síntomas temidas, morderse las uñas, intranquilidad motora, ir de un lado para otro sin finalidad concreta.

### **Factores laborales que se asocia al estrés**

Muchos son los factores de riesgo, también llamados estresores laborales que se han identificado como causales de estrés en el personal de enfermería. Por un lado, están aquellos que son implícitos a la profesión, como son los relacionados con la dificultad de afrontar el dolor, el sufrimiento y la muerte de los pacientes y por otro, los relacionados con la organización del trabajo como es la falta de personal, la sobrecarga de trabajo y los problemas con los compañeros del equipo, tanto de enfermería y médico (Peralta, 2017).

Según (Sánchez, 2019) Los principales estresores laborales que se han definido en la obra desencadenantes del estrés laboral son las siguientes:

- ✓ **Demandas del propio trabajo.** La propia actividad laboral puede presentar fuentes del estrés como el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, el exceso de asignación de trabajo.

- ✓ **Los contenidos del trabajo o las características de las tareas** que hay que realizar son también potenciales desencadenantes del estrés laboral. Podemos mencionar entre ellos la oportunidad de control, el uso de habilidades que permite la realización de las tareas, la identidad de la tarea y la complejidad del propio trabajo.
  
- ✓ **El desempeño de roles** plantea también potenciales desencadenantes del estrés laboral. Son ampliamente conocidos y han sido estudiados el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol, ritmo de trabajo apresurado.  
El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo.  
El objetivo está dado cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo.
  
- ✓ **Ambigüedad de roles:** Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica.
  
- ✓ **Las inadecuadas relaciones interpersonales y grupales** pueden ser fuentes de estrés. Entre ellas podemos mencionar las relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, pacientes muy exigentes.
  
- ✓ En concreto cabe mencionar **estresores** como la inseguridad laboral, (falta de capacitación continua) las diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas.
  
- ✓ Motivación deficiente.

- ✓ **Desempeño profesional:** Trabajo con alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, creatividad e iniciativa restringidas, cambios tecnológicos intempestivos.
- ✓ **Dirección:** Mala utilización de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación.
- ✓ **Organización y función:** Prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático.
- ✓ **Tareas y actividades:** Cargas de trabajo excesivas.
- ✓ **Jornada laboral:** Rotación de turnos, jornada de trabajo excesivo, duración indefinida de la jornada.
- ✓ **Sobrecarga de trabajo:** La sobrecarga o estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la área o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia.

**Operacionalización de las variables**

Variables	Definición conceptual	Operacionalización		
		Dimensión	Indicadores	Instrumento
Factores asociados al estrés laboral.	Según la (OMS, 2020), es la influencia que contribuye a la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, además ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Factores personales del estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Siente impotencia por la mejoría del paciente.</li> <li>-Siente miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería.</li> <li>-Tiene poca preparación para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente.</li> <li>-Se siente incapaz para trabajar en equipo.</li> </ul>	Cuestionario
		Factores psicossomáticos asociados al estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Padece de alteraciones cardiovasculares.</li> <li>-Manifiesta trastorno de ansiedad.</li> <li>-No asiste a su lugar de trabajo.</li> <li>-Tiene baja autoestima.</li> </ul>	
		Factores laborales asociados al estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Demanda del propio trabajo.</li> <li>-Sobrecarga de trabajo.</li> <li>-Ambigüedad de roles.</li> <li>-Inadecuada relación interpersonal.</li> </ul>	

## **Marco metodológico**

### **Tipo de investigación**

En esta investigación se tiene en cuenta el paradigma cuantitativo porque para la recolección de datos se utilizará la medición numérica y como instrumento un cuestionario de carácter cuantitativo.

Según lo indica (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) La investigación con enfoque cuantitativo “consiste en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”, por tanto, lo anteriormente descrito coincide con esta temática.

### **Diseño de investigación**

El diseño seleccionado es el no experimental transversal, pues se trabajará con informaciones veraces que no se han de modificar. “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández & Baptista, 2003). En la presente investigación no se manipularán las variables, sino que en un solo momento se observará el fenómeno de estudio tal como se de en su contexto natural.

### **Nivel de conocimiento esperado**

El estudio se enmarca dentro de una investigación de carácter descriptivo (Hernández; Fernández & Baptista, 2003), señala que “los estudios descriptivos buscan

especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Permiten medir la información para posteriormente describir, analizar e interpretar las características del fenómeno estudiado según la realidad.

Este trabajo es de carácter descriptivo y transversal porque comprende la descripción, análisis e interpretación de la variable, así como se presenten sin manipularla y se realizará en un determinado momento, haciéndose un solo corte en el tiempo.

### **Descripción de la Población**

La población o universo según (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) “es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones”, es decir las que son tomadas como objeto de estudio.

### **Población**

La población estuvo conformada por 20 licenciados en enfermería del área de urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.

### **Técnica e Instrumento de recolección de datos**

Para la recolección de los datos se seleccionó la técnica de la encuesta, que “Consiste en la recolección de informaciones proporcionadas por las propias personas investigadas” (Miranda de Alvarenga, 2008). La encuesta se fundamenta en la aplicación práctica del instrumento llamado cuestionario, el mismo está compuesto por preguntas cerradas politómicas.

El Instrumento de recolección de datos es el cuestionario “Es una de las modalidades de la encuesta, en la cual el encuestado llena por sí mismo un formulario impreso... la forma más frecuente y más rápida es administrar el cuestionario a grupo de individuos de manera colectiva” (Miranda de Alvarenga, 2008), con lo que queda fundamentada la forma de recolección de datos.

Se considerarán 4 principios éticos fundamentales:

- **Conocimiento o participación libre y voluntaria:** Se solicitará el consentimiento de cada persona a la cual se encuestará para la recolección de datos.
- **Justicia:** De acuerdo con este principio se difundirán los resultados obtenidos al final de la investigación.
- **No maleficencia:** En base a este principio se realizarán todos los objetivos y acciones buscando el bienestar de la población en general.
- **Confidencialidad:** En consideración y respeto de este principio no se divulgarán los nombres de las personas de la población de estudio.

Se entregó el Consentimiento informado a cada participante, para lo cual se informó verbalmente la naturaleza, título, objetivos, propósito del mismo a fin que el entrevistado pueda decidir libremente participar; de igual manera se brindó todas las instrucciones del cuestionario, aclarando dudas que puedan surgir en el momento de la aplicación del instrumento.

### **Descripción del procedimiento de análisis de los datos**

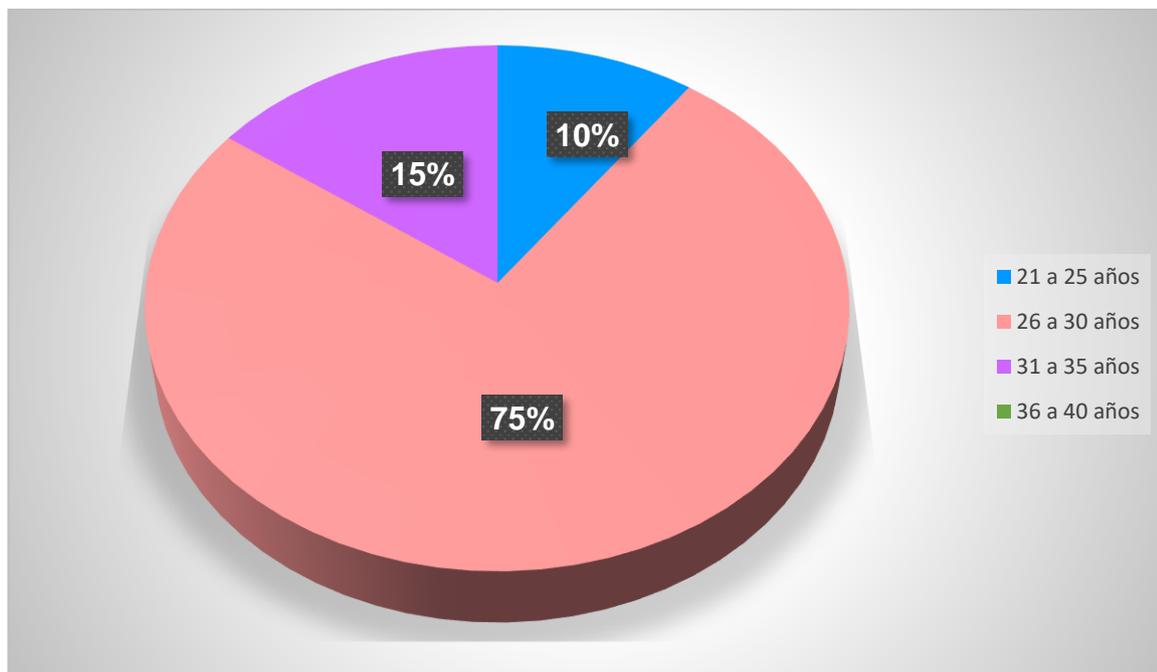
Posteriormente, los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, fueron organizados, recopilados, e introducidos en una base de datos, a través de la tabulación simple, para luego procesarla mediante el uso de programas estadísticos disponibles,

como el Microsoft Excel, calculándose el promedio, para la presentación de los datos en tablas y figuras.

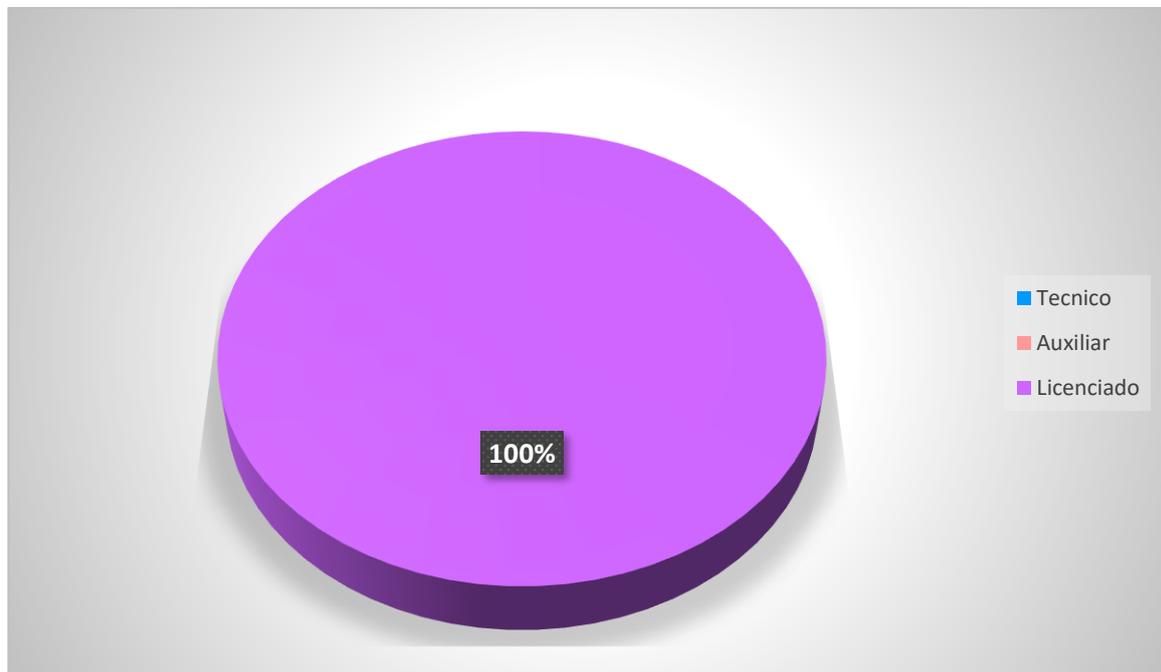
Para el análisis de los resultados se evaluaron los datos obtenidos en el procesamiento de la información comparando con algunas informaciones presentadas en el marco teórico, con el propósito de identificar coincidencias y diferencias, así como explicaciones de la misma a los efectos de dar respuestas a los objetivos propuestos.

**Marco Analítico**

Características sociodemográficas

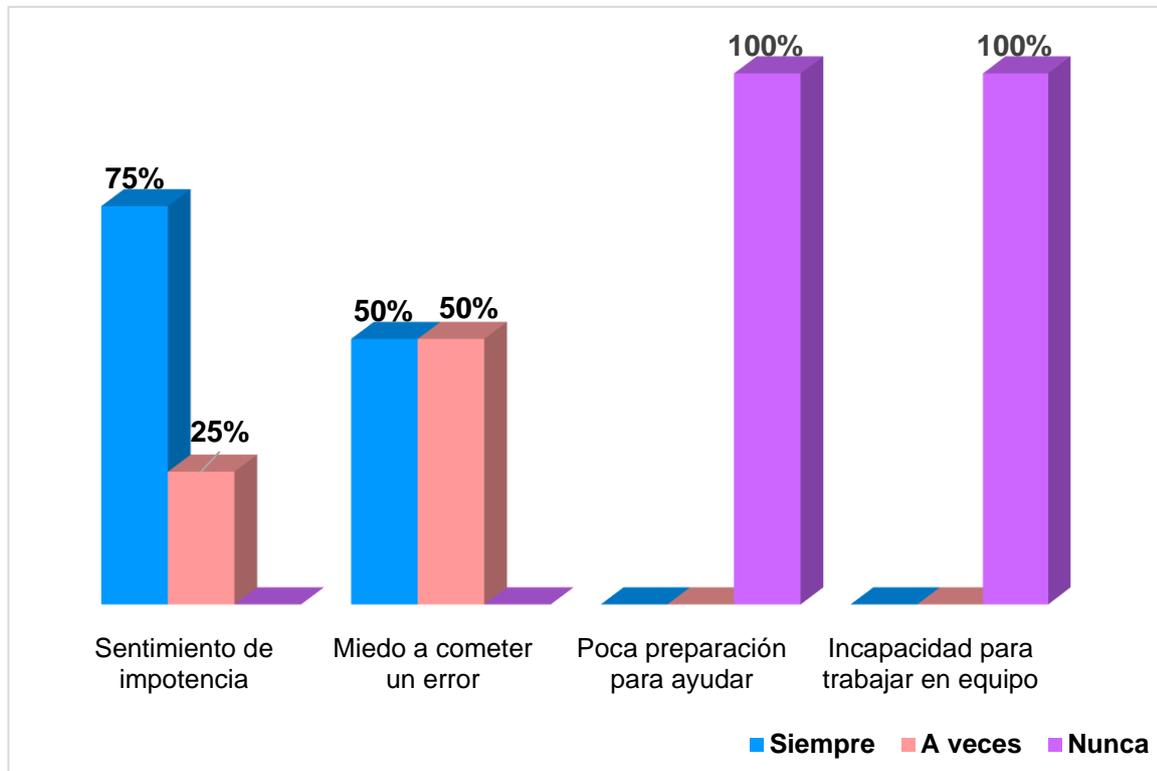
**Figura N° 1: Edad**

El resultado evidencia que el 75% de los encuestados comprenden la edad de entre 26 a 30 años, un 15% de entre 31 35 años y un porcentaje menor correspondiente al 10% están entre las edades de 21 a 25 años.

**Figura N°2: Grado de instrucción**

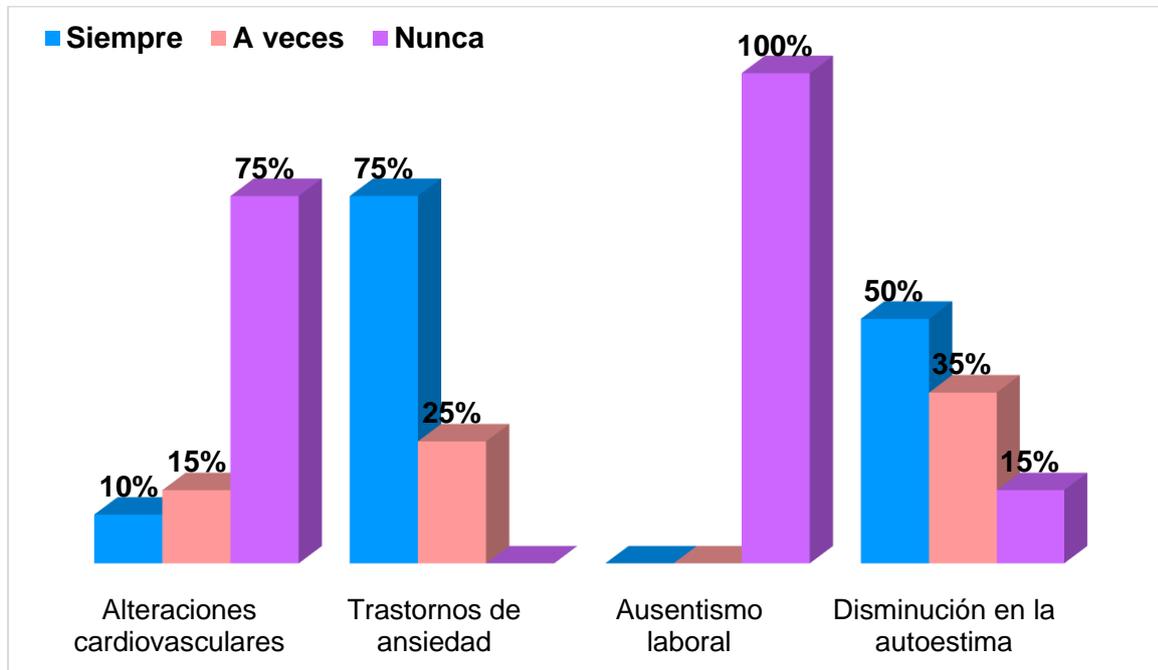
El resultado demuestra que el 100% de los encuestados son Licenciados en enfermería. Formarse como profesional de salud significa adquirir competencias para desarrollar actividades de protección y promoción de la salud de las personas.

**Figura N° 3: En relación a los factores personales de estrés, cual es la frecuencia en que sientes estos sentimientos en tu trabajo como enfermero/a**



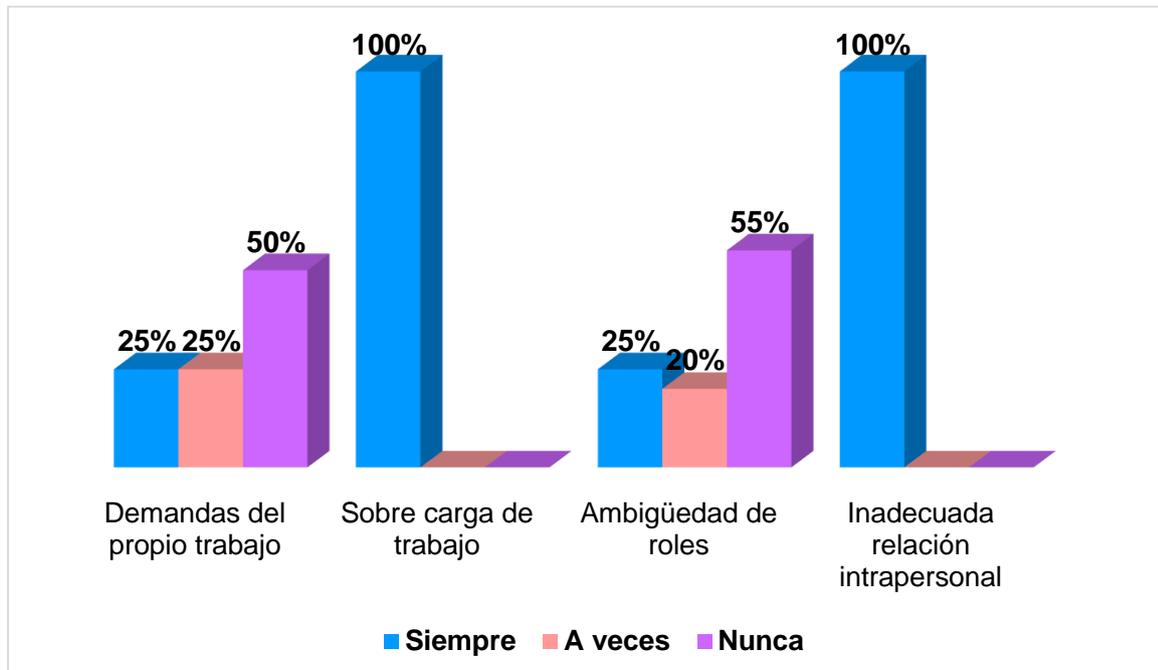
El resultado de la investigación demuestra que el 75% de los encuestados expresaron que Siempre tienen sentimiento de impotencia en el ámbito laboral; así mismo un 50% expresaron que Siempre tienen miedo a cometer un error. Los estresores van a depender en gran parte de la significación que se le da y la capacidad que tenga la persona para desafiarlo. La persona como todo ser vivo vive alrededor de muchas presiones del ambiente lo cual puede provocar un desequilibrio físico y mental.

**Figura N° 4: En relación a los factores psicosomáticos asociados al estrés laboral, usted se identifica con estas características**



El gráfico evidencia que el 75% de los profesionales de enfermería Nunca sufren de alteraciones cardiovasculares, 75% Siempre sufren de trastornos de ansiedad, así también se puede ver que el 100% no manifiestan ausentismo laboral; 35% de los encuestados expresaron sentir Siempre una disminución en su autoestima. Las personas con trastornos de ansiedad padecen síntomas y situaciones que debilitan e interfieren en su vida, esto suele estar relacionada con la disminución de los sentimientos de autoeficacia; lo que significa la falta de capacidad para afrontar las diferentes situaciones relacionadas con su profesión.

**Figura N° 5: ¿Cuáles son los factores laborales que están asociados al estrés en el área que te corresponde trabajar?**



En el gráfico se observa que el 100% de los factores laborales que están asociados al estrés en el área que le corresponde trabajar son, Siempre la sobrecarga de trabajo y la inadecuada relación interpersonal, los encuestados expresaron además que A veces obedece a demandas del propio trabajo y ambigüedad de roles. Para (Sánchez, 2019), las inadecuadas relaciones interpersonales y grupales pueden ser fuentes de estrés. Entre ellas podemos mencionar las relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, pacientes muy exigentes.

## Conclusiones

En relación al primer objetivo específico: Describir los factores personales asociados al estrés laboral en el personal de enfermería; se evidencia que el factor asociado al estrés en su mayoría corresponde al sentimiento de impotencia que sienten durante el cumplimiento de sus tareas, así como el miedo a cometer errores. Estos factores internos son propios del organismo y se presentan en diferentes situaciones dentro del ámbito laboral.

El segundo objetivo específico: Identificar los factores psicosomáticos asociados al estrés laboral; se menciona que los trastornos de ansiedad como la disminución en la autoestima son los más relevantes dentro de los factores psicosomáticos. De esta manera se evidencia que el trastorno físico asociado a factores psicológicos se considera relevante para la evolución de dichos factores estresores.

El tercer objetivo específico: Determinar los factores laborales que se asocia al estrés en el personal de enfermería; teniendo en cuenta el resultado de la investigación se puede mencionar que la sobrecarga de trabajo y la inadecuada relación interpersonal son los factores estresores más importantes del personal de enfermería.

El objetivo general del estudio: Determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de urgencias del Hospital distrital de Horqueta. Teniendo en cuenta el resultado final del análisis estadístico, y las observaciones realizadas durante el proceso de investigación es posible concluir que los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería es el sentimiento de impotencia en cuanto a los factores personales, así también se menciona los trastornos de ansiedad y disminución en la autoestima, correspondiendo estos a factores psicosomáticos. Por otro lado, la sobrecarga de trabajo y la inadecuada relación interpersonal también constituyen factores estresores.

**Recomendaciones**

- ✓ Que, el Departamento de enfermería realice talleres sobre autoestima y manejo de estrés, orientados a fortalecer al personal de enfermería con técnicas sobre el manejo de estrés, que le permita brindar una adecuada calidad de atención en el usuario.
- ✓ Que, los profesionales realicen controles físicos frecuentes y aprendan diversas maneras para relajarse.
- ✓ Que, los mismos profesionales puedan cumplir estrictamente con el horario laboral establecido por Ley, a fin de evitar la sobrecarga laboral.

**Bibliografías**

- Baron, A. (2021). *Guía de elaboración de trabajos de Culminación de Carreras de Grado y Programas de Postgrado*. Actualizada de acuerdo al Manual de la APA, (7° ed.). Asunción, Paraguay: Editorial Trigales.
- Boere, G. (2008).” *Teorías de la Personalidad “de Sigmund Freud*. Traducción al castellano por Rafael Goutier.
- Carrillo, C., Rios, M. I., y Escudero, L. (2018). *Enfermería Global*. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-6141201800020030](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-6141201800020030)
- Casares, G. (2017). *Problemas de comunicación percibidos por las enfermeras*. (Vol.10) Disponible en: <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=2298742>
- Daza, F.N. (2012). *El estrés: Proceso de generación en el ámbito laboral*. España. Disponible en SciELO:
- Educación, P. (2010). *Enfermería Profesional*. Pearson Educación.
- Ferrer, A. (2014). Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/16358108.pdf>
- Garza, R. (2011). *Nivel de estrés de las enfermeras que laboral en el área de hospitalización*. (Desarrollo Cientif Enferm). Disponible en: <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>
- León, A. L. (2014). *Estrés laboral en el personal auxiliar de enfermería de emergencia de adultas y pediatría del hospital regional del occidente de Quetzal Tenango, Guatemala*. Quetzal Tenango, Guatemala. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/09/02/DeLeon-Adelma.pdf>

Mingote, J. C. y Pérez, S. (2016). *Estrés en la enfermería*.

Madrid: Diaz de Santos S.A. Disponible en

[https://ebookcentral.proquest.com/lib/cireuticsp/reader.action?docID=32](https://ebookcentral.proquest.com/lib/cireuticsp/reader.action?docID=3220279&query=Factores+de+estres+en+la+enfermeria)

[20279&query=Factores+de+estres+en+la+enfermeria](https://ebookcentral.proquest.com/lib/cireuticsp/reader.action?docID=3220279&query=Factores+de+estres+en+la+enfermeria)

Organización Mundial de la Salud (OPS). (2020). *Estrés el enemigo silencioso*. Ginebra.

México: McGraw-Hill Interamericana.

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2015). *Estrés el enemigo silencioso*.

Ginebra. México: McGraw-Hill Interamericana.

Orlandini, A. (2011). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México. Fondo de Cultura

Económica. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/cireutic/110564?page=18>

[os%20de%20afrentamiento,o%20abandono%20de%20la%20profesi%C](https://elibro.net/es/ereader/cireutic/110564?page=18)

Piñeiro, M. (2013). Disponible en:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-)

[61412013000300008#:~:targetText=Estr%C3%A9s%20y%20mecanism](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-)

[os%20de%20afrentamiento,o%20abandono%20de%20la%20profesi%C](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-)

[3%B3n](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-).

Raffino, M. (2019). *Enfermería*. Disponible en: <https://concepto.de/enfermeria/>

Sánchez, S. (2019). “Estresores y Satisfacción laboral del personal d enfermería de las

unidades de cuidados intensivos”. España: Universidad de Oviedo. Facultad de

enfermería Posgrado.

**Apéndice A – Cuestionario**

Me dirijo a Ud. a fin de solicitar su valiosa colaboración para completar este cuestionario, cuyos datos reportarán una relevante información para mi trabajo de investigación sobre los **factores asociados al estrés laboral de enfermería del área de Urgencias del Hospital Distrital de Horqueta.**

Los datos son anónimos y confidenciales.

Para la valoración de las preguntas marque con una cruz (x) los indicadores que corresponden a los factores asociados al estrés.

**1. ¿En relación a los factores personales de estrés, cual es la frecuencia en que sientes estos sentimientos en tu trabajo como enfermero/a?**

Indicadores	Siempre	A veces	Nunca
Sentimiento de impotencia por mejoría del paciente.			
Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería.			
Poca preparación para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente.			
Incapacidad para trabajar en equipo.			

2. ¿En relación a los factores psicosomáticos asociados al estrés laboral, usted se identifica con estas características?

Indicadores	Siempre	A veces	Nunca
Alteraciones cardiovasculares			
Trastornos de ansiedad			
Ausentismo laboral			
Disminución en la autoestima			

3. ¿Cuáles son los factores laborales que están asociados al estrés en el área que te corresponde trabajar?

Indicadores	Siempre	A veces	Nunca
Demandas del propio trabajo			
Sobrecarga de trabajo			
Ambigüedad de roles			
Inadecuada relación interpersonal			

**Apéndice B - Características sociodemográficas****Tabla N° 1: Edad**

Indicadores	Respuestas	Porcentaje
21 a 25	2	10%
26 a 30	15	75%
31 a 35	3	15%
36 a 40	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 2: Grado de instrucción**

Indicadores	Repuestas	porcentaje
Técnico	0	0%
Auxiliar	0	0%
Licenciado	20	100%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 3: En relación a los factores personales de estrés, cual es la frecuencia en que sientes estos sentimientos en tu trabajo como enfermero/a**

<b>Indicadores</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
Sentimiento de impotencia	15	5	0
Miedo a cometer un error	10	10	0
Poca preparación para ayudar	0	0	20
Incapacidad para trabajar en equipo	0	0	20

**Tabla N° 4: En relación a los factores psicosomáticos asociados al estrés laboral, usted se identifica con estas características**

<b>Indicadores</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
Alteraciones cardiovasculares	2%	3%	15%
Trastornos de ansiedad	15%	5%	0%
Ausentismo laboral	0%	0%	20%
Disminución en la autoestima	10%	7%	3%

**Tabla N° 5: ¿Cuáles son los factores laborales que están asociados al estrés en el área que te corresponde trabajar?**

<b>Indicadores</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
Demandas del propio trabajo	5	5	10
Sobre carga de trabajo	20	0	0
Ambigüedad de roles	5	4	11
Inadecuada relación intrapersonal	20	0	0

## Apéndice C - Nota al Hospital



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INTERCONTINENTAL**  
*La Universidad sin Fronteras  
Creada por Ley 822/96*

*Horqueta, 4 de noviembre de 2022.*

**Doctor**

**Juan José Giménez**

**Director Hospital Distrital de Horqueta**

**Presente:**

Tengo el agrado de dirigirme a usted a objeto de expresarle mis cordiales saludos y manifestarle cuanto sigue:

Los alumnos del último año de la carrera de Enfermería de la **Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Horqueta**, se encuentran en pleno proceso de elaboración del trabajo de investigación (tesis), requisito establecido por la universidad para la conclusión de la carrera.

En tal sentido solicito su autorización para que los alumnos **RODY FABIÁN OLMEDO CABRERA** con documento de Identidad Civil N° 6.662.032 y **ALICIA SALINAS CAÑETE** con documento de identidad Civil N° 6.703.719, puedan aplicar sus instrumentos de recolección de datos a los Profesionales de plantel de enfermería de la institución a su digno cargo.

Las informaciones obtenidas serán de uso confidencial, y a solo efecto de concretar el trabajo de investigación que se titula "FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE URGENCIAS DEL HOSPITAL DISTRITAL DE HORQUETA".

Esperando contar con su buena predisposición de siempre, le saludo atentamente.

  
D. H. **Abog. Rubén Darío Villa**  
**Director UTIC - Sede Horqueta**

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR SOCIAL  
HOSPITAL DISTRITAL DE HORQUETA  
MESA DE ENTRADA  
Recibido por... **Andrés Aguirre**  
Fecha... **14/11/2022**  
Hora... **09:30 hs.**

Apéndice D - Imágenes-fotos





