

Ciclo de Complementación Curricular  
Licenciatura en Enfermería  
Trabajo Final Integrador

Autoras: Gisela del Carmen Fuentes  
María Laura Ferraresi  
Rosaura Herrera

**FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LA APARICIÓN DE  
ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, QUE TRABAJA  
EN UN SERVICIO DE INTERNACIÓN GENERAL (SIG) EN EL  
SANATORIO JULIO MÉNDEZ, DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE  
BUENOS AIRES (CABA), EN EL PERÍODO SEPTIEMBRE /  
NOVIEMBRE DEL AÑO 2022**

2023

Tutoras: Lic. María Inés Escalada  
Lic. Micaela Quinteros

*Citar como:* Fuentes GC, Ferraresi ML, Herrera R. Factores laborales asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG) en el Sanatorio Julio Méndez, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), en el período septiembre / noviembre del año 2022. [Trabajo Final de Grado]. Universidad ISALUD, Buenos Aires; 2022. <http://rid.isalud.edu.ar/handle/1/2713>

## ÍNDICE GENERAL

1. Resumen.....	3
2.Planteamiento del problema.....	3
2.1 Contextualización y justificación.....	3
3. Objetivos de Investigación.....	6
3.1 Objetivo General.....	6
3.2 Objetivos Específicos.....	6
4. Marco teórico.....	7
4.1 Factor.....	7
4.1.1 Factor laboral.....	7
4.1.2 Factor de riesgo laboral.....	8
4.1.3 Tipos de riesgo laboral.....	8
4.2 Estrés.....	8
4.3 Estrés Laboral.....	11
4.3.1 Manifestaciones del estrés laboral.....	12
4.3.2 Tipos de estrés laboral.....	12
4.3.3 Fuentes del estrés laboral.....	13
4.3.4 Consecuencias del estrés laboral.....	13
4.4 El profesional de enfermería y el estrés laboral.....	14
4.5. El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés.....	15

4.6. Factores laborales asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería.....	18
4.6.1 Factores personales.....	18
4.6.2 Factores del ambientales Físicos laborales.....	18
4.6.3 Factores Organizativos.....	20
4.6.4 El factor contenido de trabajo durante la jornada laboral de enfermería.....	22
4.7 Síndrome de Burnout.....	24
4.8 Salud como factor indispensable para la actividad humana.....	25
5. Diseño Metodológico.....	26
5.1 Enfoque.....	26
5.2 Alcance.....	26
5.3 Herramienta de Análisis.....	27
5.4 Población y Muestra.....	27
5.5 Operacionalización de Variables.....	28
5.6 Instrumento de recolección de .....	28
6. Referencias.....	29
7. Anexo.....	31

## **1. Resumen**

La presente investigación trata de identificar qué factores laborales están asociados a la aparición de estrés en una población de 60 enfermeros, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG) en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), en el periodo septiembre /noviembre del año 2022 ,que padecen un alto grado de estrés . El factor humano, es decir la personalidad o el temperamento, es ignorado en ocasiones y es el factor más importante ya que va a relacionarse con los factores laborales. También trata de identificar cual es la condición personal, ambiente físico, organización y contenido de trabajo como factores laborales asociado a la aparición de estrés en el personal de enfermería.

Se buscará dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que inciden en la aparición de cuadros de estrés en el personal de enfermería que trabaja en el Sanatorio Dr. Julio Méndez? Se buscará dar respuesta mediante una metodología cuantitativa, descriptiva, transversal y prospectiva.

Los instrumentos utilizados fueron encuestas con preguntas cerradas el cual se hará a través de google form.

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

### **2.1 Contextualización y justificativa.**

En el personal De enfermería que trabaja en internación general en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) , se observa un aumento de ausentismo, baja productividad ,mayor irritabilidad , cambios de humor, malos hábitos alimenticios, adicciones como el tabaquismo, consumo de ansiolíticos,

Jefaturas ausentes, malas relaciones personales , pluriempleo ,jefas de familia que son factores asociados a la aparición de estrés .El rango etario de esta población va desde 26 a 55 años ,la mayoría de nacionalidad argentina ,provincianos, la mayoría son enfermeros profesionales . El servicio cuenta con 7 enfermeros por turno, con una disponibilidad de 48 camas. Las habitaciones tienen capacidad para 2 camas, una mesa de noche, una mesa para comer, un armario y un baño el cual en algunas habitaciones carecen de agua caliente, tienen un televisor antiguo que no funciona, no cuentan con aire acondicionado, en la cabecera de la cama cuentan con un panel de oxigenoterapia, y un intercomunicador que permite al paciente llamar al personal de enfermería.

El sujeto de atención de este servicio se caracteriza por hombres y mujeres que presentan patologías cardiacas, traumatológicas, oncológicas, y ETS, las cuales son abordadas por un equipo interdisciplinario.

El presente proyecto de investigación buscará conocer cuáles son los factores laborales asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería que trabaja en un servicio de Internación General (SIG), en el Sanatorio Dr. Julio Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) en el periodo septiembre/noviembre del año 2022.

El estrés es la respuesta a múltiples factores laborales reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores. Esto ha sido reconocido como muy importante en el ámbito laboral, ya que se ha mostrado que un trabajador estresado puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, aumento de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros.

En este contexto y si bien es cierto que los resultados fueron de carácter predictivo, no es menos cierto que múltiples trabajos relacionados a este tipo de síntomas afirman que nuestra profesión está entre las primeras que registran altos porcentajes de licencias por enfermedad así como también cambio de funciones, es por ello la

importancia de lograr detectar cuáles son las manifestaciones que evidencian la aparición del estrés en el personal de enfermería y que influyen en la calidad de vida laboral.

En función de lo expuesto es que nos preguntamos

¿Qué factores laborales están asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG), en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) en el periodo septiembre/noviembre del año 2022?

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo, en relación directa a las bajas laborales. Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos.

Con los resultados de esta investigación se beneficiará el personal de enfermería expuestos a esta problemática que permitirá comprender plenamente con una mirada crítica ante la complejidad y el agotamiento en este contexto.

El proyecto aportará datos que permitan conocer cuáles son los factores laborales asociados a la aparición de estrés. El conocimiento generado permitirá aplicar estrategias adecuadas para el afrontamiento del estrés.

### **3. Objetivos de Investigación**

#### **3.1 Objetivo General**

Describir los factores laborales que están asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG), en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) en el periodo septiembre/noviembre del año 2022.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la condición personal como factor laboral asociado a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un servicio de Internación general (SIG) en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).
- Identificar el ambiente físico de trabajo, como factor laboral, asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG), en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).
- Identificar la organización del trabajo como factor laboral, asociado a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG) , en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA)
- Identificar el contenido de trabajo como factor laboral asociado a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG), en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

## **4. Marco Teórico**

Se ha realizado la revisión de la bibliografía sobre los antecedentes relacionados a los factores laborales asociados a la aparición de estrés. Para adentrarnos en el tema comenzaremos definiendo que es un factor.

### **4.1 Factor**

Según diccionario de la Real Academia Española (RAE) define un factor como un elemento o causa que actúan junto con otros, en este sentido los factores actúan como causa e inciden en algo, que se convierte en el efecto.

Uno de los factores que en ocasiones es ignorado es el factor humano. Ocurre cuando se analiza técnicamente una situación, valorando todos los apartados posibles, pero sin incluir la condición humana, es decir, la personalidad o el temperamento de las personas que van a relacionarse con los factores. Todo, directa o indirectamente, tiene relación con el ser humano, es por ello por lo que el factor humano es, probablemente, el más importante entre todos los factores.

Después de definir que es un factor, conceptualizamos los factores laborales.

#### **4.1.1 Factor laboral**

Se denomina, en sí, factor laboral a todo lo que comprende una actividad humana, tanto física como intelectual, que los trabajadores aportan a la actividad económica para producir bienes y servicios y contribuir a generar riqueza tanto propia o de otros. Toda actividad productiva realizada por un ser humano requiere siempre de algún esfuerzo físico y de conocimientos previos, asimismo la realización del mismo lleva implícito unos niveles de compromiso desde aprender un oficio hasta la perfección de la realización del mismo, implica además alcanzar niveles de eficiencia superiores, es decir realizarlo en un tiempo determinado logrando la máxima calidad posible lo cual permitirá una valorización por parte de quien realiza la labor y decidir conjuntamente con quien lo solicita o contrata cual es la remuneración justa o adecuada.

En este orden de ideas podemos señalar que de forma básica el factor trabajo comprende tres variables, la remuneración que trata de la compensación que recibe una persona por haber ofrecido un bien o servicio; la estabilidad que hace referencia al derecho que tiene un trabajador de poder conservar su trabajo siempre que no cometa ninguna falta que sea causal de despido y el riesgo de accidente laboral que puede definirse como los daños que sufre una persona durante su desempeño laboral, o como consecuencia de este.

Tal situación genera que en las situaciones de peligro a menudo se mencionan los factores de riesgo y se explican detalladamente para prevenir accidentes.

#### **4.1.2 Factor de riesgo laboral**

El riesgo laboral se define como todo aquello que pueda causar daño en el ámbito laboral. Por su parte un factor de riesgo es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

En este sentido y según Salazar<sup>1</sup> Los factores de riesgo “son las condiciones presentes en el trabajo, en las que puede haber la probabilidad de que el trabajador sufra un daño, porque los centros hospitalarios carecen de las condiciones adecuadas”. Los trabajadores de salud a menudo no tienen las condiciones idóneas en su ambiente de trabajo por lo tanto están expuestos a factores de riesgo que pueden incidir de forma negativa en su salud. Así como otros investigadores, Salazar indicó que: “los factores de riesgo a los que están arriesgados los empleados de salud son: biológico, ergonómico, físico, químico y psicosocial”. Esta afirmación la hizo al realizar un trabajo con 45 enfermeras para avalar su estudio.

#### **4.1.3 Tipos de riesgo laboral**

El factor de riesgo laboral se denomina también como cualquier condición, rasgo, elemento, sustancia, instrumento, fenómeno, ambiente, exposición o

---

<sup>1</sup> Salazar, C. (Venezuela. 2013). “Factores de riesgos laborales en el personal de enfermería del Hospital Luis Razetti

características que puedan generar alguna lesión o daño a la salud de un trabajador, por ello, es importante clasificar los factores de riesgos existentes:

### ***Riesgos físicos.***

Entre ellos encontramos lesiones músculo esqueléticas, heridas, incendios, exposición a radiaciones, traumas sonoros.

### ***Riesgos químicos.***

Proviene de la posible exposición a sustancias químicas presentes en la clínica o el hospital.

### ***Riesgos biológicos.***

Se entiende por riesgo biológico laboral cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad causada por microorganismos que pueda contraer un trabajador.

### ***Riesgos psíquicos y sociales.***

Son los riesgos derivados del estrés, la ansiedad o la sobrecarga física y mental en el trabajo.

## **4.2 Estrés**

Estrés es una palabra que deriva del latín, la cual fue utilizada con mucha frecuencia durante el siglo XVII para representar "adversidad" o "aflicción", para finales del siglo XVIII su utilización evolucionó de "fuerza", "peso", "presión" o "esfuerzo" que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales, puesta en práctica en la propia persona, implica efectos a nivel de su cuerpo y su mente. En la época contemporánea el concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye de Montreal<sup>2</sup>, quien lo definió, como: "la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante", es decir, viene a ser la "respuesta no específica del organismo a toda

---

<sup>2</sup> Fisiólogo y médico. Definió el concepto de estrés

demanda que se le haga". Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta que consiste en la suma de cambios inespecíficos que desarrolla el organismo como respuesta a éste.

El estrés involucra "la interacción del organismo con el medio", lo que nos lleva a definir al estrés según el estímulo como:

- Una fuerza que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta.
- Una respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.
- Una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Es esta respuesta, la cual conlleva una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, es decir, las respuestas del organismo se realizan en estos planos a través del sistema psico neuroendocrinológico, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, la que permite responder adecuadamente a las demandas externas. 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 "eustrés". Cuando por el contrario las respuestas han resultado insuficientes o exageradas en relación con la demanda, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico, y no se consume la energía mencionada, se produce el "distrés", que por su permanencia (cronicidad) o por su intensidad (respuesta aguda) produce el Síndrome General de Adaptación, hasta llegar a la enfermedad de adaptación o enfermedad psicosomática por distrés y es allí donde el sistema deberá pasar por las fases de alarma, resistencia y agotamiento, las cuales se explican de la siguiente manera.

**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. Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Se genera también una activación psicológica,

aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

### ***Fase de resistencia.***

En esta fase el cuerpo trata de afrontar los factores estresantes y limitar los efectos a la menor zona del cuerpo para poderles hacer frente, esto se da cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce a nivel de la glándulas relacionadas a la regulación del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente externo e interno del individuo. Si el organismo tiene la capacidad de resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación sin duda avanzará a la siguiente fase.

### ***Fase de agotamiento.***

Durante esta fase, la adaptación que realizó el cuerpo durante la segunda etapa no puede ser mantenida. Esto quiere decir que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo se pueden extender a todo el cuerpo, favoreciendo la aparición de alteraciones psicosomáticas. Al final de esta etapa el cuerpo puede o bien descansar o volver a la normalidad, o la muerte puede ser la última consecuencia. El final de esta etapa depende, en gran medida, de los recursos de energía adaptativa del individuo, de la gravedad del factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como el oxígeno.

## **4.3. Estrés Laboral**

El estrés laboral, según Sotillo se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo (3). Para Cano y Pedrero, los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio

ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración, sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones humanas. Estos factores condicionan la presencia de estrés laboral como: trabajo con gran demanda de atención y responsabilidad, amenaza de demandas laborales, liderazgo inadecuado, rotación de turnos, jornada de trabajos excesivos, actividades físicas corporales excesivas que influyen negativamente en el rendimiento laboral y bienestar del individuo y que se manifiestan por síntomas físicos, emocionales, cognitivos y del comportamiento

Si aplicamos el concepto al ámbito de trabajo de los individuos, podríamos ajustar la definición de estrés como el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, pero además de ello el estrés laboral comprende también la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las opiniones difieren sobre la importancia de las características del trabajador frente a la importancia de las condiciones del trabajo como la causa primera del estrés de trabajo. Según una corriente de opinión, las diferencias entre características personales como la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés son más importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo resultarán en estrés, es decir que, lo que es estresante para una persona podría no ser un problema para otra. Aunque no se puede ignorar la importancia de las diferencias de cada uno, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo resultan estresantes para la mayoría de la gente. Tal evidencia sostiene un énfasis más grande en las condiciones de trabajo como la fuente fundamental del estrés laboral. El estrés laboral resulta entonces de la interacción del trabajador y las condiciones del trabajo.

#### **4.3.1. Manifestaciones del Estrés Laboral.**

El estrés laboral se exterioriza a través de los sentidos, pero tiene varias formas de manifestarse, a saber:

##### ***Manifestaciones cognitivas.***

Produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica, sentimientos de falta de control, etc.

#### ***Manifestaciones motoras.***

Se puede evidenciar el hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, explosiones emocionales, exceso de apetito, falta de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos, etc.

#### ***Manifestaciones fisiológicas.***

Se manifiesta mediante la presencia de taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, aumento de la tensión muscular, aumento de la glucemia en sangre, aumento del metabolismo basal, aumento del colesterol, inhibición del sistema inmunológico, sensación de nudo en la garganta, dilatación de pupilas, etc.

### **4.3.2 Tipos De Estrés Laboral**

Existen dos tipos de estrés laboral

#### ***El episódico.***

Puede ser ocasionada por la aparición no prevista de gran intensidad, pero de corta duración por ejemplo un despido.

#### ***El crónico.***

Se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida frecuentemente a distintas situaciones que le generan ansiedad.

### **4.3.3 Fuentes de Estrés Laboral**

Las fuentes de estrés se clasifican en: Sucesos vitales intensos y extraordinarios. Aparece cuando se producen situaciones de cambio como el despido del trabajo, etc.

### ***Sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad.***

Según algunos autores este tipo de sucesos pueden provocar efectos psicológicos y biológicos más importantes que los que puedan generar acontecimientos vitales intensos<sup>3</sup>.

### ***Sucesos de tensión crónica mantenida.***

Son aquellas situaciones capaces de generar estrés mantenido durante períodos de tiempo más o menos largos. El estrés que supone tener un hijo que tiene problemas cada día a consecuencia de una enfermedad, drogadicción, etc.

## **4.3.4 Consecuencias del estrés laboral.**

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos que se describen de la siguiente manera:

### ***Consecuencias sociales.***

La imposibilidad de modificar el factor estresor, y a veces a enorme presión psicológica a la que se ve sometida la persona, lleva a menudo a salidas como, por ejemplo, incremento en el consumo de cigarrillo, alcohol, psicofármacos, drogas alteraciones de humor y de sueño, relaciones alteradas y conflictivas a nivel conyugal, familiar y con los amigos y la obesidad entre otros, que terminan agravando el estrés y sumando factores de riesgo.

### ***Consecuencias económicas.***

Son cuantiosos los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés; aumentan año a año, generalmente determinados por crecientes índices de ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales, aumento del lucro incesante y lo que es más

---

<sup>3</sup> Ej. Escaso material para realizar procedimientos.

importante, la incidencia sobre la salud mental y física de los individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, etcétera, son en realidad invalorable, por cuanto la calidad de vida y la vida en sí misma no deben tener índices.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: *"Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo; resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores."*

**Consecuencias en la salud.** Desde hace 20 años, muchos estudios han considerado la relación entre el estrés laboral y una variedad de enfermedades, tales como: alteraciones de humor y de sueño, el estómago descompuesto y el dolor de cabeza son señales tempranas del estrés relacionado al trabajo, usualmente son fáciles de reconocer. Pero los efectos del estrés de trabajo en las enfermedades crónicas son más difíciles de ver, puesto que, en estas, necesitan de mucho tiempo para desarrollarse y pueden ser influidos por muchos factores aparte del estrés. Sin embargo, la evidencia rápidamente se está acumulando y sugiere que el estrés tiene un papel importante en varios tipos de problemas crónicas de la salud particularmente la enfermedad cardiovascular, las afecciones músculos esqueléticos y las afecciones psicológicas. En resumen, podría concluirse que, como consecuencia, el estrés puede desarrollar diferentes patologías: ansiedad, depresión, neurosis, enfermedad cardíaca y cerebrovascular, hipertensión, etc.

#### **4.4 El profesional de Enfermería y el estrés laboral.**

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 trae 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. Según un estudio elaborado por la Universidad de Manchester podemos decir que la Enfermería se considera habitualmente como una ocupación muy estresante, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional y por lo tanto experimenta altas prevalencias de trastornos psicológicos. Constituyendo a los enfermeros como uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, puesto que se encuentra expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) por lo que es de vital importancia determinar las causas del mismo, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional constituyéndose este (estrés laboral) en uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos.

#### **4.5. El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés**

En la búsqueda de un marco teórico de enfermería que nos permita encontrar estrategias de afrontamiento al estrés, vemos que numerosos autores han escrito acerca de este concepto. Callista Roy<sup>4</sup> elaboró en 1970 un modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), y señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés. Partiendo de esta base pensamos que este modelo puede convertirse en una herramienta eficaz para afrontar el estrés, a continuación, lo expondremos para adentrarnos en él, con el objetivo de adquirir conocimientos del modelo que nos permita la valoración de las conductas generadoras de estrés.

Roy, en su trabajo como enfermera, observó la gran capacidad de recuperación que tenían los niños y también su capacidad para adaptarse a cambios físicos y psicológicos importantes, concretamente, le impactó su nivel de adaptación. Al factor que pone en marcha la conducta lo denomina estímulo focal, que es el estímulo interno

---

<sup>4</sup> Es conocida por haber creado el modelo de adaptación de Roy. En 2007 fue designada «Leyenda Viviente» por la Academia Americana de Enfermería

o externo más inmediato al que se enfrenta el ser humano. Los factores del entorno que se le presentan a la persona los denomina estímulos contextuales y los estímulos residuales son aquellos que singularizan a la persona, le dan sentido, en definitiva, esencia.

El campo de actuación de la enfermera estaría vinculado a aquellas situaciones en las que la persona que se está adaptando presenta reacciones ineficaces. La enfermera que se guía mediante los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy puede encontrar una valoración de las conductas que manifiesta la persona que son generadoras de estrés.

***Modo fisiológico de adaptación.*** El modo fisiológico se evidencia en las conductas y reacciones fisiológicas que la enfermera observa en la persona con cierto grado de estrés. Encontrar una explicación a través de los conocimientos teóricos puede contribuir a tranquilizar a la persona que presenta estrés. La enfermera puede intervenir enseñando a la persona a reconocer sus propias reacciones ante estímulos determinados e iniciar técnicas que la ayuden a controlar las reacciones del sistema nervioso autónomo por estimulación simpática, como es el aumento respiración, la frecuencia cardiaca, la sudoración, la elevación de la tensión arterial, etc. El poder ofrecer técnicas como son la relajación en todas sus variedades, la respiración profunda, hace que las personas tengan una mayor agudeza sensorial y puedan reducir y llegar a neutralizar dichas respuestas, pues entra en juego la reacción del parasimpático y se establece el equilibrio necesario para mantener la homeostasis interna. Estas intervenciones enfermeras contribuyen a ayudar a la persona a reconocer y manejar su propia reacción estresante.

***Modo de adaptación del autoconcepto de grupo.*** Se centra en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoestima, concepto que tiene la persona de sí misma, de unidad, significado y finalidad en el universo para poder existir bajo un sentido. Refleja cómo se ve y percibe la gente dentro de un grupo, basándose en reacciones ante el entorno, la persona que tiene una visión de sí misma positiva, favorable "autoestima" y dispone de forma natural de recursos suficientes para poder afrontar la situación de estrés. La enfermera puede ayudar en el reconocimiento de los recursos propios de que dispone la persona y centrar su intervención fundamentalmente en fortalecer estos recursos y no descuidar las

debilidades y los temores. Existe la posibilidad de reconvertir una fuente de estrés en un logro positivo que le ayude a crecer como persona.

***Modo de adaptación de desempeño de rol.*** Se trata de un modo de adaptación social y se centra en el papel que tiene la persona en la sociedad, la necesidad que se tiene de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así saber cómo actuar. La enfermera puede identificar en qué posición se encuentra la persona socialmente hablando, si está sobrecargada, cuál es su cotidianidad, Roy lo llama el "comportamiento expresivo", qué piensa de su situación, lo que siente, gustos, manías, factores que influyen en el desempeño de su papel. La enfermera puede ayudar a la persona a encontrar qué papel es insustituible o esencial, cual es importante y lo que representa una sobrecarga, a través de técnicas de reconocimiento de cómo distribuye el tiempo, establecer prioridades y estableciendo espacios para poder trabajar conjuntamente.

***Modo de adaptación de la interdependencia.*** La necesidad básica de este modo de adaptación resulta ser la integridad de las relaciones. Dos relaciones específicas forman el núcleo del modo de la interdependencia, fruto de su aplicación en la vida de los individuos. Las personas intentan adaptarse cuando se ven delante de situaciones difíciles, buscan ayuda, apoyo, amor en los otros. La enfermera debe detectar las dificultades que presentan las personas y ofrecer sistemas de apoyo, tanto desde el ámbito social como de recursos asistenciales dirigidos a paliar el conflicto.

El modelo de Roy, en general, se puede extrapolar a todos los ámbitos de la enfermería, independientemente de cuál sea el motivo del malestar. El papel de la enfermera es esencial para reducir el estrés sin descuidar otros tratamientos más específicos los cuales contribuirán a alcanzar el objetivo principal que va dirigido principalmente al concepto de adaptación de la persona y su entorno.

#### **4.6 Factores laborales asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería**

Encontramos una serie de factores de riesgo laboral derivados del estrés en el trabajo de tipo personal, físico y social que varían en función de qué los provoca.

#### **4.6.1 Factores personales.**

Estos factores de riesgo podemos definirlos como aquellas condiciones propias de cada persona 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.

Esta investigación va enfocada al tipo de riesgos psíquicos y sociales, cuyos factores podemos identificar factores del ambiente físico laboral, factores de organización del trabajo, factores de contenido del trabajo.

#### **4.6.2 Factores Del ambiente físico laboral**

Son las condiciones físicas externas o también llamados estresores del ambiente físico, que alteran el curso normal de la labor del personal de enfermería debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima, entre los que se encuentran:

##### ***La iluminación.***

Es el conjunto de luces que iluminan un lugar. Los profesionales de enfermería deben trabajar durante horas en lugares cerrados que necesariamente requieren luz para realizarlo de la mejor manera y que su visión no se desgaste. Asimismo, no es lo

mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno, ya que durante la noche no se tiene el sol como elemento que puede generar mayor iluminación en las habitaciones y lugares de trabajo de los profesionales de enfermería.

### ***El ruido.***

Es un sonido inarticulado y confuso que suele causar una sensación auditiva desagradable. La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe al ruido como la primera molestia ambiental en los países industrializados. El ruido afecta a las personas de diversas maneras. Sus efectos están relacionados con la audición, el sistema nervioso vegetativo, la psiquis, la comunicación oral, el sueño y el rendimiento. En este contexto trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo (satisfacción, productividad, etc.).

### ***La temperatura.***

Se denomina al grado o nivel térmico de un cuerpo o de la atmósfera. Para efectuar sus trabajos de la mejor manera posible es necesario tener una temperatura adecuada. A veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort o realizarlo en un ambiente con extremo frío puede ser perjudicial.

### ***Peso.***

Los profesionales que han de trabajar en el quirófano muchas horas con delantales o guantes, protectores de plomo, pueden estar sometidos a cargas con un peso importante, la movilización, traslado y rotación del sujeto de atención también implica realizar mucho esfuerzo. El cansancio puede duplicarse. Estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica.

## **4.6.3 Factores Organizativos.**

Son aquellos factores que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. En el caso de las instituciones de salud entran a colación la disposición de los turnos de trabajo sea mañana, de tarde o noche; la asignación de turno en días festivos y la interrelación entre los mismos. Puede ser significativo el horario de trabajo de una persona en su nivel de estrés y los turnos que realicen. Por

ejemplo, trabajar en un día feriado puede implicar continuar con la guardia correspondiente y seguir con el trabajo normal a la mañana siguiente.

Adicionalmente, un factor organizacional que genera una situación de tensión en el personal de enfermería es la cantidad de puestos eventuales que existen hoy en día, es decir los trabajos son más eventuales e interinos que los que tienen plaza fija, lo cual se manifiesta en una inseguridad laboral donde la persona hace las horas que tenga que hacer para no perder su relación laboral y por consiguiente el sustento propio y de su familia. Todo esto en su conjunto favorece la aparición de un ambiente negativo en el trabajo lo que lleva a un estrés laboral que cada vez es mayoritario entre el personal que ejerce la profesión.

Entre los signos de estresores más importantes que aparecen en la organización podemos mencionar los siguientes:

### ***La sobrecarga de trabajo.***

Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes y toma de las decisiones de otros, sin estar capacitado para ello, sin la remuneración acorde a la exigencia o por la realización de múltiples tareas que demandan una cantidad de tiempo mayor para efectuarlas. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presión más alta y aumentan los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de sus propias tareas. La sobrecarga genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración, insatisfacción, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobreexigencia.

### ***Clima de la organización.***

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.

### ***Estilos gerenciales.***

Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones, etc.

***Tecnología.*** 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. .

### ***Conflicto de roles.***

Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera del profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias de un responsable de enfermería o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo. Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva nos pueden estresar de forma importante.

### ***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. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales.

### ***Jornada de trabajo.***

Un turno con horas excesivas produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por ejemplo, una jornada nocturna puede ser más larga que una de mañana o tarde y por tanto al final de la jornada, el profesional se encontrará más agotado y su capacidad física y mental puede verse disminuida. Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, disminución

de la concentración, trastornos del sueño, fatiga, ansiedad, además de provocar modificaciones en la vida social, conyugal y sexual.

### ***Malas relaciones interpersonales.***

La base sobre la que se sustenta la labor del personal de enfermería es el trabajo en equipo. Difícilmente va a poder realizarse este trabajo si existe una mala relación con compañeros o supervisores. De este problema se derivan todos los demás, es decir, las malas relaciones con usuarios / pacientes, el trato impersonal en el trabajo y la falta de comunicación. Todos estos hechos van a producir un efecto tremendamente negativo sobre la vida social y sobre todo, el nivel de salud del profesional. Problemas como baja autoestima, falta de apoyo, bajo rendimiento, falta de realización personal, están estrechamente relacionados con las malas relaciones con los compañeros.

### ***Discrepancias con las metas de la carrera laboral.***

Las discrepancias y dudas sobre la carrera laboral o la profesión del individuo están dadas por la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las legítimas ambiciones frustradas. La insatisfacción en cuanto a las discrepancias entre aspiraciones y logros lleva a la ansiedad y la frustración, la depresión y el estrés, especialmente entre los 40 y 50 años. Es frecuente que además de una calidad deficiente del rendimiento laboral encontremos adicciones como el alcohol, las drogas, el café, el tabaco, etcétera.

#### **4.6.4 El factor contenido de trabajo durante la jornada laboral de enfermería.**

Se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando. La generación de estrés varía de una persona a otra, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales va en función de lo que gusta o no hacer.

Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional, contribuye al bienestar psicológico y supone una importante estimulación. Estos estresores requieren una doble adaptación fuera del límite normal. Entre estos estresores se encuentran:

### ***Motivación.***

La mayoría del personal de enfermería encuentra en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales. La aparición de la desmotivación en el personal de enfermería manifestaría un desgaste psicofísico, por tanto, una disminución en la calidad de atención profesional, lo cual demostraría la insatisfacción de dicho personal y sería un desencadenante de situaciones estresantes en el ejercicio de sus labores.

### ***Satisfacción.***

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de éste. Los profesionales de enfermería más satisfechos tienden a estar más comprometidos con las organizaciones en donde se desempeñan. La satisfacción laboral se ha relacionado con las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el trabajo en sí, el reconocimiento, la remuneración, el crecimiento personal, la responsabilidad y la seguridad en el empleo. Por el contrario, los salarios bajos, la falta o inadecuada capacitación, estilos de liderazgo y pesadas e inequitativas cargas laborales son sólo algunos de los múltiples factores que causan insatisfacción laboral en el personal de enfermería.

### ***Falta de participación en la toma de decisiones.***

La falta de participación por parte del personal de Enfermería en la toma de decisiones supone una falta de motivación en el trabajo, debido a la descohesión entre responsabilidad y ejecución del trabajo. Por tanto, esta falta de motivación puede desencadenar una situación de estrés.

### ***Estimulación lenta y monótona.***

Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, por ejemplo, una cadena de trabajo lento y monótono o una jubilación brusca.

#### **4.7 Síndrome de Burnout.**

El Burnout es un síndrome padecido por personas que trabajan en íntimo contacto con otros seres humanos, relación que se les exige una respuesta emocional continua, por lo tanto, viene a ser una patología laboral y emocional, y solo afecta a quien sufre una demanda emocional. El Burnout, ejerce efectos somáticos y mentales, pero no es una enfermedad somática, ni mental, puesto que este síndrome de Burnout se caracteriza por una serie de efectos físicos y mentales, constituyéndose básicamente como una patología emocional. Otro aspecto importante del síndrome de Burnout lo constituye su origen exógeno y siempre relacionado con el trabajo. Existen factores endógenos y de personalidad, que predisponen al Burnout, pero no son su origen. Algunos cambios bioquímicos causados por el 40 Burnout son bastante inespecíficos, comunes con otros síndromes, y expresión de la angustia y del sufrimiento que el síndrome provoca. Las evidencias actuales apuntan decididamente hacia las causas laborales como principal origen del Burnout. Pero, estas afirmaciones han de tomarse con las reservas necesarias, pues, las investigaciones sobre este síndrome se remontan a hace tan solo quince años. Un esperanzador aspecto del Burnout: es reversible. De hecho, esta reversibilidad es uno de los indicios más notorios del origen exógeno del síndrome. Si se interviene sobre las causas externas, el Burnout desaparece, lo cual es un dato más que apoya su cronicidad. Sin embargo, a medida que dejamos transcurrir el tiempo sin aplicar un tratamiento adecuado, el síndrome se hace crónico, se enquistiza. Las inadecuadas estrategias personales de enfrentamiento se fortalecen y se dificulta la curación. Por eso es tan importante la prevención y el tratamiento precoz del Burnout: a medida que pase el tiempo nos veremos obligados a luchar, no ya con un trastorno bioquímico estable, sino contra un síndrome evolutivo y progresivo, que se fortalece conforme avanza la enfermedad

#### **4.8 Salud como factor indispensable para la actividad humana.**

La salud del profesional de enfermería es un 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.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud es: "El estado de completo bienestar físico, mental, social y no solamente la ausencia de enfermedad".

La salud implica lucha y negociación con la realidad del medio ambiente, en su concepción más amplia. El concepto de salud es cambiante y depende de las personas y de los contextos desde donde se conceptualizan. Podemos decir que es una construcción social que no es algo estático, sino que va cambiando según el colectivo social, su percepción del concepto salud y su contexto histórico. La salud es pues una construcción sociocultural relativa a cada momento histórico y a las diferentes culturas.

La salud guarda relación con las condiciones de trabajo. En referencia a ésta última, se debe señalar que el estado de salud de un trabajador depende enormemente de la actividad laboral que desempeña, de la realidad social y del modo de producción que ella impone. La salud no es un don, es cosa propia y, por tanto, la reserva más importante que tienen los trabajadores. Sin salud no se puede trabajar y sin ello los trabajadores, no solamente son condenados a la miseria, sino que se les quita su propia identidad y posibilidad de desarrollo humano. Por ello, el derecho a la salud es un derecho individual que debe ser ejercido en primera persona. Como consecuencia, podemos decir que la salud se pierde cuando se está expuesto a malas condiciones de trabajo, situaciones que han sido denunciadas desde hace siglos.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la salud laboral como: "La actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y no al hombre a su trabajo". Las alteraciones psicológicas y dentro de ellas el estrés, constituyen una de las principales causas de incapacidad laboral.

Hoy por hoy, nuestras concepciones de salud están fuertemente influidas por la mirada multicausal. Nos parece natural pensar la salud y la enfermedad como un proceso, como una construcción y buscamos activamente los factores y variables que intervienen en su definición.

## **5. Diseño Metodológico.**

### **5.1 Enfoque**

El presente trabajo se sustenta en el enfoque cuantitativo; es decir, se basará en la consideración de elementos del orden cuantitativo<sup>5</sup>. En este sentido, desde la perspectiva cuantitativa se trata de determinar que los factores laborales asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG), en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), en el periodo xx de tiempo, son el ambiente físico, de tipo organizacionales y debido al contenido de trabajo en la jornada laboral.

### **5.2 Alcance**

El alcance de este estudio será descriptivo, siguiendo los supuestos de Hernández Sampieri. Profundizando tal alcance, cabe destacar que el mismo intenta describir y medir la presencia del fenómeno, objeto del presente estudio, es decir, los factores laborales asociados a la aparición de estrés en una población dada siendo en este caso los profesionales de enfermería de un Servicio de Internación General (SIG), en una institución pública de salud, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, (CABA) en un momento de corte en el tiempo (período X). Asimismo, es importante destacar que, la secuencia temporal será transversal, ya que se evaluará en un momento dado: período X. Asimismo está efectuado desde una perspectiva psicológica ya que se afrontan la motivación en el trabajo de dicho personal y los motivos de la aparición de estrés en el ejercicio de sus funciones.

### **5.3 Herramienta de análisis**

---

<sup>5</sup> (Hernández et al., 2014).

La unidad de análisis será cada uno del personal de enfermería de un Servicio de Internación General (SIG), en una institución pública de salud, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### **5.4 Población y muestra**

La población está compuesta por 60 profesionales de enfermería de un Servicio de Internación General (SIG), en una institución pública de salud, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### **5.5 Cuadro de Operacionalización de variables**

Describir que los factores laborales que están asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería, que trabaja en un Servicio de Internación General (SIG) en el Sanatorio Dr. Julio Méndez en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), en el período septiembre/noviembre del año 2022, son el ambiente físico, de tipo organizacionales y debido al contenido de trabajo en la jornada laboral.

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
-----------------	--------------------	--------------------

Factores laborales que están asociados a la aparición de estrés en el personal de enfermería que trabaja en un Servicio De internación General (SIG)	Ambiente físico laboral asociadas a la aparición de estrés	Iluminación Temperatura Ruidos Peso
	Organización del trabajo asociada a la aparición de estrés.	Turno y ritmo de trabajo. Relaciones laborales Comunicación Clima organizacional Roles
	Contenido de trabajo asociado a la aparición de estrés	Motivación laboral Satisfacción laboral Participación en la toma de decisiones Estimulación

### **5.6 Instrumento de recolección de datos**

Para este trabajo de investigación la variable será analizada mediante una encuesta con preguntas cerradas, el cual se hará vía Google forms, la encuesta contará de preguntas, para describir la situación de estrés y los factores asociados al mismo. Ver anexos.

Por su parte, las fuentes de información consisten en artículos de investigación publicados en revistas médicas indexadas, informes y lineamientos que conforman la política sanitaria y médico asistencial emitido por la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera, como fuentes primarias se destaca la información suministrada por el personal de enfermería que participa en la investigación.

## 6. Referencias Bibliográficas.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. Disponible en: <https://dle.rae.es>

Izaguirre, Geovana Karolina, Rivas Díaz, Luisa Hortensia. (2021). "*Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico*". *Revista Cubana de Enfermería*, 37 (4), de 4143. Epub 10 de febrero de 2022. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&tlng=es).

Caruajulca Cercado, N. R., Sánchez Vásquez, N. S. (2020). "*Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería*", Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca. Cajamarca. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/690>.

Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007) "*Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia*". *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*. (3) (1) Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>

Bonfill Accensi, Encarna, Lleixa Fortuño, Mar, Sáez Vay, Flor, & Romaguera Genís, Sara. (2010). "*Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de Enfermería*", Pág. 19(4), 279-282. Recuperado en 29 de mayo de 2022. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). México D. F.: McGraw Hill

- Cook, T. y Reichardt, C. (1995) *“Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y los cuantitativos”*. Madrid. Morata.
- Cooper, C; Rout, U. y Faragher, B. (1989) *“Mental Health, job satisfaction and job stress among general practitioners”*, British Medical Journal, 298, págs. 366-370.
- Cooper, Cary L (1988) *“El comportamiento propenso al estrés: la personalidad tipo A”*
- Kalimo, R., El-Batawi, M., Cooper, C.L (1998). *“Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su relación con la Salud”*. Ginebra. OMS.
- Dejours, C. (1998) *“El Factor Humano. Asociación Trabajo y Sociedad”*. PIETTE. CONICET. Buenos Aires.
- Lumen Humanitas. Dejours, C. (1988) *“Trastornos mentales relacionados con el trabajo”*.
- Filgueira Bouza, M., González, A., San Martín Castellanos, R. (1994) *“Desgaste profesional acelerado en trabajadores de la salud: un estudio psicosocial”*. SISO/SAUDE Núm. 23.
- Salazar, C. (2009). *“Factores de riesgo laboral en el personal de enfermería del Hospital Luis Razetti”*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Guayana, Venezuela.
- Organización Panamericana de la Salud (2020). *“Salud y sociedad”* Lalonde, Marc: El concepto de campo de la salud: una perspectiva canadiense. En: Promoción de la Salud: Una Antología, OPS- OMS,

## **7. Anexos**

## Modelo de Cuestionario para Encuesta

### Figura 1

Estimado/a,

La presente encuesta es de carácter anónima y voluntaria y tiene como objetivo general medir el grado de cumplimiento de las medidas de bioseguridad aplicados por el personal de Enfermería a la atención del servicio de atención en guardia de la presente institución sanitaria.

Por favor seleccione la respuesta que Usted crea conveniente. Desde ya, muchas gracias por su participación.

A través del enlace de google forms.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeh4buiQvc\\_--t8T14CVhOZt71fX8IEbczxGRctI43m9XOg1w/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeh4buiQvc_--t8T14CVhOZt71fX8IEbczxGRctI43m9XOg1w/viewform)

¿Cuántas veces usa usted cubreboca de trabajo?

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Poco frecuente

---

¿Qué tan pronto se usa el guante laboral?

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Poco frecuente

---

¿Cuáles factores considera usted que están asociados al estrés?

Factores ambientales

Factores genéticos

Factores personales

Otros