

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERIA

**ANTECEDENTES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE  
MARACAIBO PARA EL 2DO. TRIMESTRE DEL AÑO  
2005 .**

Trabajo Especial de Grado para optar al Título de  
Licenciada en enfermería

**LAURA FLORES**

**TUTOR:**

Dra. Maria A. Lombardi

Maracaibo , Septiembre del 2005

**ANTECEDENTES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE  
MARACAIBO PARA EL 2DO. TRIMESTRE DEL AÑO  
2005 .**

## **DEDICATORIA**

A mis hijos

## **AGRADECIMIENTO**

**A quienes con su paciencia y constancia sumaron esfuerzo  
en esta causa .**

**a la Sra. Elda Montiel  
a Merle Añez Montiel  
y toda la familia .**

**a mis profesores  
y asesores.**

**Y**

**A ustedes Gracias**

## **APROBACION DEL TUTOR**

**En mi carácter de tutor del T.E.G presentado por la bachiller Laura Flores C.I. para optar al título de licenciado en enfermería , considero que4 dicho trabajo reúne los requisitos para ser sometido a la presentación publica y evaluación por parte del jurado examinador .**

**En la ciudad de caracas, a los 26 días del mes de septiembre del 2005**

**Maria Antonieta Lombarda**

**C.I. 3.969.645**

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERIA

**ANTECEDENTES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE  
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS  
DE MARACAIBO PARA EL 2DO. TRIMESTRE DEL AÑO 2005 .**

Autor : Laura Flores

Tutor : Dra. Lombarda Maria

Año : 2005-09-13

**Resumen**

El objetivo de esta investigación fue establecer los antecedentes del estrés en el personal de enfermería de la Unidad de cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons . de la ciudad de Maracaibo – Estado Zulia .2005. la población total estuvo conformada por 22 personas y el diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo, ya que se busca establecer cuales son las causas del estrés . el instrumento utilizado fue el cuestionario , para el cual se tomó el modelo propuesto por El Modelo integral de Ivancevich y Mafleson, (1995) con el cual se investigó los antecedentes del estrés . El clima laboral y las situaciones individuales reflejan altos niveles de tensión , en este sentido existe un desbalance entre las personas que deben estar contratadas u / o empleadas para atender dicha unidad, de ahí junto a los problemas organizacionales surgen los estresores.

**INDICE****INDICE**

<b>DEDICATORIA</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>IV</b>
<b>APROBACION DEL TUTOR</b>	<b>V</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VI</b>
<b>INDICE</b>	<b>VII</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b>	<b>IX</b>
<b>NDICE DE GRAFICOS</b>	<b>X</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>

---

<b>CAPITULO I EL PROBLEMA</b>	<b>3</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>6</b>
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>6</b>
<b>JUSTIFICACION E IMPORTANCIA</b>	<b>7</b>

---

<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b>	<b>9</b>
<b>ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION</b>	<b>9</b>
<b>BASES TEORICAS</b>	<b>13</b>
<b>EL ESTRÉS</b>	<b>13</b>
<b>CAUSAS DEL ESTRÉS</b>	<b>14</b>
<b>FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LOS EFECTOS ESTRESANTES</b>	<b>16</b>

---

<b>FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS</b>	<b>17</b>
<b>MODELO INTEGRAL PARA ANALIZAR LA REALACION ESTRÉS – TRABAJO</b>	<b>19</b>
<b>FACTORES A CONSIDERAR EN LA APLICACIÓN DEL MODELO PARA ANALIZAR EL ESTRÉS</b>	<b>26</b>
<b>DEFINICION DE VARIABLE</b>	<b>29</b>
<b>OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b>	<b>31</b>
<b>DEFINICION DE TERMINOS BASICOS</b>	<b>32</b>
<b>CAPITULO III MARCO METODOLOGICO</b>	<b>33</b>
<b>TIPO DE ESTUDIO</b>	<b>33</b>
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b>	<b>34</b>
<b>POBLACION Y MUESTRA</b>	<b>35</b>
<b>CARACTERIZACION DE LA POBLACION</b>	<b>36</b>
<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS</b>	<b>36</b>
<b>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</b>	<b>37</b>
<hr/>	
<b>CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>39</b>
<b>ANALISIS GENERAL</b>	<b>54</b>
<b>CAPITULO V CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>58</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS</b>	
<hr/>	

## INDICE DE TABLAS

<b>1.- CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>40</b>
<b>2.-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>42</b>
<b>3.-TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>44</b>
<b>4.-TECNOLOGIA</b>	<b>46</b>
<b>5.-INFLUENCIA DEL LIDER</b>	<b>48</b>
<b>6.-FALTA DE COHESION</b>	<b>50</b>
<b>7.-RESPALDO DEL GRUPO</b>	<b>52</b>

**INDICE DE GRAFICOS**

<b>1.- CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>41</b>
<b>2.-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>43</b>
<b>3.-TERRITORIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>45</b>
<b>4.-TECNOLOGIA</b>	<b>47</b>
<b>5.-INFLUENCIA DEL LIDER</b>	<b>49</b>
<b>6.-FALTA DE COHESION</b>	<b>51</b>
<b>7.-RESPALDO DEL GRUPO</b>	<b>53</b>

## INTRODUCCIÓN

Cada vez más numerosos y complejos acontecimientos se presentan ante el individuo, exigiendo de él actitudes; motivándolo y presionándolo; ya que este recibe una gran cantidad de información de diversas índole a cada instante sobre cualquier tema como: ciencia, arte, tecnología, deporte, política, sucesos, religión y especialmente van creando respuestas inmediatas frente al contexto donde se desenvuelve;

El hombre al interactuar con su medio, está expuesto a una serie de estímulos y factores tales como: ruidos, contaminación, condiciones de alimentación, forma de vida, relaciones sociales que conllevan al organismo a protegerse a fin de asegurar su bienestar o integridad, y para ello debe dedicar todas sus energías a su protección.

Las personas a diario reciben todos los factores como una lluvia de datos que sobrepasan por su número y contenido, la capacidad humana, la cual esta sujeta al impacto de los hechos desde la óptica individual, de ahí que, tal avalancha de factores provoca estados de confusión, alteración y desarticulación en su funcionamiento normal colocando al individuo, en una situación de víctima frente al hecho de no poder drenar, manejar y canalizar las circunstancias que le rodean sin que estas le generen visibles alteraciones en el comportamiento, o el funcionamiento corporal.

Por ello esta investigación a explora desde lo formal y sistemático las causas del estrés que maneja el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo, con el propósito de inferir y especular sobre sus consecuencias y riesgos por parte de este personal, considerando su difícil misión de velar y asistir a los pacientes más críticos dentro del recinto hospitalario.

Esta investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos, en el primero explica el objeto de estudio y su importancia, estableciendo además las líneas y ejes centrales que persigue el estudio a través de sus objetivos. En el segundo, se realiza una reseña de las principales investigaciones que anteceden el presente estudio para luego abordar el soporte teórico y axiomático sobre el cual se enfoca la investigación.

En el tercer y cuarto capítulo, se plantea el marco metodológico, el diseño de la investigación y subsecuentemente se presentan los resultados de la investigación con su respectivo análisis.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

En este capítulo se describe el problema a desarrollar en la investigación, a través del planteamiento del mismo, el objetivo general y los específicos así como la justificación del estudio.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Actualmente algunas empresas, se ven afectadas por el gran número de accidentes que ocurren durante el desarrollo de sus actividades por lo que se encuentran en la necesidad de establecer medidas preventivas creando métodos y técnicas adecuadas de trabajo para prevenir la ocurrencia de eventos no deseados. Por otra parte la existencia de ciertos factores tanto físicos, como químicos y biológicos que generan situaciones de riesgo que pueden incidir en la ocurrencia de accidentes de trabajo y ocasionar enfermedades ocupacionales.

Las unidades de cuidados intensivos son áreas donde se atienden individuos gravemente enfermos con posibilidades de recuperación donde el personal de enfermería juega un papel importante ya que sin duda su actuación garantiza en gran medida el buen término de la recuperación del paciente. El desarrollo de las unidades de cuidados intensivos en los últimos años se han caracterizado por el uso progresivo de métodos y técnicas cada vez más sofisticadas que van unidas al desarrollo

tecnológico. Tales métodos y técnicas son de uso específico para el tratamiento de diferentes patologías identificadas en enfermos ingresados en esas unidades.

La atención de este tipo de enfermedades amerita del personal especializado que ofrezca cuidados oportunos con técnicas adecuadas y libre de riesgos, para contribuir a la recuperación de enfermos, en ese sentido, la enfermera (o) debe poseer los conocimientos apropiados que exige esta especialidad.

Las particulares condiciones que reúne estas unidades conllevan una serie de factores que generan estrés, de ahí que la siguiente investigación aborda la posibilidad de establecer cómo es la incidencia del estrés del profesional de enfermería asignado a la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Dr. Adolfo Pons.

Dicha unidad de cuidados intensivos, actualmente para el segundo trimestre del año 2005, está organizada con cuatro camas y un personal de enfermería asignado que lo integran 21 enfermeras profesionales y 01 auxiliar de enfermería, todo ello dentro de un proceso de remodelación física.

Al respecto, estos profesionales de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Adolfo Pons, están sujetas a un intenso presión

psicológica, como consecuencia de la lucha ante la vida y la muerte, al tiempo que están expuestas al incesante sonido que acarrearán los aparatos y que se encuentran en el medio ambiente como alarmas de monitor, ventilador, bomba de infusión y saturómetro.

Además de esta rutina se evidencia un gran estado de tensión en el personal, que lo refleja en un comportamiento individual o colectivo en el cambio de carácter, la no existencia de diálogo para relaciones interpersonales, poca participación en la toma de decisiones, manifestaciones físicas como cefaleas, trastornos gastro-intestinales dermatitis entre otras. Estos factores estrésantes se relacionan con la perturbación sonora de la unidad de cuidado intensivo del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo.

Hay que considerar que las consecuencias del estrés para la salud, probablemente se experimenta con más frecuencia en el mundo del trabajo. Esto se debe a las grandes cantidades de tiempo que permanecen en el sitio de trabajo, a las actividades relacionadas con la carrera y a la combinación de la responsabilidad aceptada así como al esfuerzo que se hace.

El estrés laboral se hace evidente ante una demanda excesiva del trabajo que suele acompañarse de ciertas urgencias. Otros factores como la excesiva responsabilidad, la falta de toma de decisiones, los

sentimientos de alineación o la escasa valoración del trabajo realizado por parte de los superiores y el horario puede desencadenar el estrés personal.

Aún cuando pueda afirmarse que el estrés es un proceso fisiológico normal de estimulación y de respuestas indispensables para la vida. Toda actividad física o síquica es teóricamente un factor de estrés.

Por ello, frente a las circunstancias anteriormente planteadas se establece la siguiente interrogante ¿cuales son los antecedentes de estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo para el 2do. Trimestre del año 2005 ?.

#### **OBJETIVO GENERAL:**

Establecer cuales son los antecedentes de estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo para el 2do. Trimestre del año 2005 ?.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

a.- Identificar las causas del estrés intra organizacional en la Sala de cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo.

b.- Conocer los estresores que derivan del nivel grupal del personal de enfermería en la Sala de cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo,

c.- Determinar si el nivel organizacional de la Sala de cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo es un factor estresor para el personal de enfermería

## **JUSTIFICACION**

La creciente demanda de los servicios médicos exige equipar tanto material como profesionalmente a las unidades críticas, de choques y de atención permanente en los centros hospitalarios. Sin embargo, tal necesidades y desempeño ordinario de funciones incide notoria y rápidamente en el progresivo desgaste del personal medico y en especial de enfermeras profesionales, tal situación redundo no solo desde una perspectiva individual sino que se proyecta a una dimensión colectiva por las características propias del trabajo que se desempeña.

De ahí, la importancia de esta investigación que se asume de una visión sanitaria y organizacional, ya que aspira a conocer el sentido humano y las presiones a las que está expuestas a diario el referido personal, por otra parte desde un punto de vista organizacional permite adecuar aun más las condiciones de trabajo a fin de alcanzar las metas.

Desde lo formal y teórico las investigaciones sobre el estrés suelen ser muy reveladora en el sentido que permiten descubrir situaciones y condiciones no observables pero que perturban y atañe directamente el hecho productivo.

En todo caso la investigación es importante porque intenta generar conocimiento sobre un problema que limita, empobrece y desgasta salud de un personal de primera línea como son los profesionales de enfermería de la Sala de cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

En este capítulo se aborda lo referente a los antecedentes del estudio, bases teóricas, la variable y la operacionalización y definición de términos básicos

#### **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Villareal Ricardo 1999, en su trabajo de grado sobre evaluación del ruido ocupacional en los talleres centrales de petróleo de Venezuela, tomando como muestra la región Occidental Zulia, eligiendo los establecimientos con mayor número de puesto de trabajo, equipar maquinarias, cuya investigación fue descrito al grupo y no experimental para la evaluación del ruido identificó todas las posibles fuentes (máquinarias, equipos, material) presentes en las instalaciones que pudieron ocasionar niveles excesivos de ruido o alguna enfermedad profesional, de igual forma realizó un estudio detallado de cada sección del taller identificando cada maquinaria o equipo con sus riesgos inherentes, para ello utilizó diagrama de flujo, visitas al taller mediciones y entrevistas a los operadores. Para la evaluación del ruido se utilizaron el trazo de curvas esosónicas. Bandas de octava y dosimetría de ruido y de acuerdo a su aplicación los resellados indicaron que aproximadamente el 75% de los trabajadores podrían estar sobre puesto al sonido alto.

Aproximadamente el 10% de los trabajadores estudiados no generan ruido o alto nivel de ruido, pero se encuentran en áreas que si lo generan. No existen puestos críticos sino operaciones críticas dentro de un mismo puesto de trabajo existen operaciones con niveles aceptables de ruido y otros con altos niveles de ruido.

Lombardi M (2000) efectuó una investigación titulada “síndrome de Burnout en el equipo de enfermería del servicio de emergencia del hospital universitario de Caracas“. El objetivo de la misma fue establecer el nivel de respuesta al estrés de un grupo de profesionales de enfermería que atiende paciente de emergencia en una institución hospitalaria publica,. La metodología se baso en un estudio de campo transversal descriptivo, correlacional cuyo resultados indicaron niveles medios para los síntomas físicos , estableció que los estresores laborales mas frecuentes eran la sobre carga de trabajo y el conflicto de rol , y los eventos estresores fueron las malas relaciones personales y la falta de apoyo social .

Esta situación llevó a la autora a concluir que estos profesionales podrían estar en proceso de desarrollar el síndrome de bournout .

Coat,S Mendoza, S . Velazquez , M y Piña , E. (2001), realizaron una investigación acerca del “estrés relacionado a la demanda y capacidad

de decisión y apoyo social en el equipo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, del hospital Universitario Luis Razzetti de Barcelona. Estado Anzoategui. El objetivo de la misma fue determinar la presencia de estrés laboral relacionado con las variables indicadas. Correspondió a un estudio descriptivo, transversal y sus resultados evidenciaron que el personal de enfermería presenta estrés laboral relacionado a las dimensiones demanda y toma de decisiones, en lo correspondiente al apoyo social, este no es percibido por la población objeto de estudio.

La relación de dicha investigación con el presente, es a nivel teórico metodológico ya que aplica el modelo demanda control como una experiencia para obtener una información más precisa del estrés y sus causantes, así como sus consecuencias.

Blanco, G (2001) efectuó una investigación sobre el estrés laboral y salud en enfermeras instrumentistas". El objetivo fue describir y analizar la relación existente entre el estrés laboral, la distribución de las responsabilidades en el hogar y la salud mental y física, en un grupo de enfermeras instrumentistas. Utilizó común en el modelo de demanda control, sus resultados la llevaron a concluir que existía una correlación directa y positiva entre las variables en estudio, así a mayor percepción de apoyo social menor es el reporte de síntomas, en el caso de asumir mayor capacidad de decisión

mayor es la autoestima y por ende , menor es el nivel de estrés así como a mayor percepción de altas demandas mayor es el numero de síntomas.

El trabajo presentado Laffont, Iroid, Miranda, Arleyda, Parra Mirtha sobre Los “eventos estresores y las manifestaciones físicas del profesional de enfermería que labora en los servicios del hospital tipo II Dr. Miguel Malpica de Guacara Edo. Carabobo en el segundo semestre año 2003“, el cual utilizó una metodología prospectiva descriptiva con un diseño no experimental basándose en una muestra de 25 profesionales de enfermería, además aplicó un instrumento estructurado en tres partes, la primera con datos demográficos, la segunda parte de 16 items mide los eventos estresores y una tercera parte de 22 items mide las manifestaciones físicas del profesional de enfermería toda ellas utilizando una escala de SI - NO . El estudio reveló como el 66, 7 % del elemento muestral coinciden en señalar que existen eventos estresores organizacionales así como las manifestaciones o signos, síntomas de cefalea, fatiga dolor osteomuscular y contractura muscular .

Otra investigación es la realizada por Bolívar Alix, Guerreo Alixson, Rodríguez Graciela sobre “el Estrés laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital

universitario Dr. Ángel Larreal de la ciudad de Valencia . Edo. Carabobo. durante el segundo semestre del año 2003. El estudio se realizó con un método, descriptivo transversal, y se utilizó en una muestra de 20 profesionales de enfermería de los diferentes turnos, para ello se investigaron 46 ítems con una escala dicotómica Si - NO, apoyada en la ideas de Ivancevich, J y Matfesor, M ( 1992). Los resultados de estudio permiten afirmar que existen indicaciones físicas , psicológicas y sociales de estrés laboral en el profesional y que este conserva el ánimo y la vocación de trabajo durante u jornada laboral.

## **BASES TEORICAS**

### **EL ESTRES**

La procedencia del termino estrés es quizás más antiguo que su definición conceptual moderna, ligado a la salud. Para el siglo XVI la palabra connotaba tensión, adversidad o dureza. Posteriormente el termino evoluciona y es utilizado en el campo de la física para indicar la fuerza interior de un cuerpo. YA en el siglo XIX, se concibe que dicha fuerza puede distorsionar y deformar el cuerpo en si mismo del objeto.

Los estudios de psicología impulsados por Walter Canon sobre la emoción, considerando al estrés como una perturbación de la hemostasis ante situaciones extrema, frío, falta de oxígeno, descenso de la glicemia.

Sin embargo, es el Dr. Hans Selye, endocrinólogo quien conceptualiza el término como el conjunto de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estimulación nociva (incluidas las amenazas psicológicas )

El concepto de estrés es importante porque proporciona una manera de comprender a la persona como ser unificado que responde en su totalidad (mente y cuerpo) a las distintas demandas que tienen lugar en la vida diaria. Es además un fenómeno universal todas las personas lo experimentan.

Ivancevich y Matteson 1989, en su libro estrés y trabajo, en su definición funcional del estrés consideran el estrés como una respuesta adaptativa mediada por características individuales por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.

### **Causa del estrés**

Victor J. Freeman 1989, sugiere tres causas de estrés.

**a.- estrés carencial o por privación:**

Se produce cuando hay una pérdida de algún factor indispensable para el bienestar del individuo. Este estrés puede ser producido por factores: Fisiológicos, Psicológicos o sociales.

**b.- estrés por exceso:**

Los cambios o las variaciones de cualquier clase pueden transformar los procesos psicológicos del organismo, al igual que la conducta del individuo.

**c.- estrés por intolerancia**

Se produce cuando el organismo acciona ante situaciones intolerables y las cuales pueden ser de tipo biológicos, psicológicos y sociales.

Por otra parte Labrador, J (1996) designa "el termino estresor o situación estresante, al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el trabajador " y los clasifica como psicosociales, cuando su naturaleza atiende al significado que las personas asignen y los biogénicos referido a las situaciones que pasan

a ser estresores por su capacidad para producir cambios bioquímicos o eléctricos que automáticamente disparan la respuesta de estrés .

En este sentido el trabajo realizado desde una unidad de cuidados intensivos es considerada como exigente, estresante, con niveles de riesgo y alto desgaste físico donde el deterioro de la salud del trabajador proviene del ambiente físico y su entorno en general.

### **FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LOS EFECTOS ESTRÉSANTES**

Un factor estresante afecta a un individuo dependiendo de:

**- De la naturaleza del factor.**

- El número de ellas a lo que hay que hacer frente al mismo tiempo.
- La duración de la exposición a dichos factor.
- Experiencias con otros factores parecidos.

**La naturaleza del factor estresante esta formada por:**

- Tipo de problema que genera el estrés.
- La magnitud del mismo.
- Número de factores que aparecen al mismo tiempo.

El número de factores estresantes a los que hay que hacer en un determinado momento puede influir decisivamente en la reacción.

### **Duración de la Exposición**

La exposición continúa a un factor estresante puede disminuir la capacidad de defensa. La resistencia al mismo es menor durante el estado de alarma, se hace mayor en la resistencia cuando los mecanismos de defensa se ponen en acción y luego recaen a niveles inferiores de lo normal en el estado de agotamiento.

### **La experiencia en otro factor parecido**

Es particularmente significativa en el momento ya que se relaciona con hechos que les han contado y las personas que se ocupan que les van a ocurrir también.

## **FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS**

### **a.- Ambientales:**

Tipo de unidad - servicio y condiciones físicas estado de las enfermedades y tipo de cuidados sentimiento del personal, peligros

físicos, exigencias de preparación, especialización, escasos recursos materiales.

#### **b- Relaciones**

Malas relaciones con superiores, subordinados y compañeros, recibir órdenes contradictorios, falta de confianza y restricción de la autonomía personal, falta de información médica.

#### **c-Organizativa y Burocrática**

Mala organización y distribución de tareas, excesivos papeleo, horario inflexible y sobrecargado, aumento de responsabilidades administrativa, falta de recompensa administrativa.

#### **-d.- Profesionales e inherentes al Rol**

Percepción de no estar preparado profesionalmente, miedo a la muerte, sometimiento constante al dolor o muerte de otro temor a equivocarse, paciente agresivo, no colaborador. Tareas ingratas, pesados y repetitiva, rol ambiguo y/o conflictivo, promoción excesiva o insuficiente ambiciones profesionales frustradas bajo salario.

### **e- Relacionada con presión y exigencia**

Escasez de personal, ser requerido en varios sitios a la vez, imposición de plazas por parte de otras personas, poco tiempo para realizar las obligaciones que mas satisfacen cumplir ordenes de mas de una persona a la vez, presiones o exigencias de los familiares, asignación forzadas a los servicios.

### **MODELO INTEGRAL PARA ANALIZAR LA RELACIÓN ESTRÉS- TRABAJO**

El Modelo integral de Ivancevich y Mafleson, (1995) que involucra una perspectiva más completa para examinar la relación estrés- trabajo, haciendo referencia a factores organizacionales que afectan directamente el desempeño laboral. El modelo propuesto por Ivancevich y Mafleson (1995), se define como un esquema de análisis que incorpora rasgos del enfoque médico-conductual para estudiar el estrés desde una perspectiva administrativa y presenta elementos organizacionales con el fin de determinar la influencia de los estresores laborales en la vida personal y profesional del individuo; las referencias individuales, así como las consecuencias fisiológicas y psicológicas que generan los estresores.

Por lo tanto, dicho modelo engloba diversos elementos que ayudan a explicar más apropiadamente al estrés laboral.

El modelo en referencia, está integrado en cinco factores fundamentales

Los estresores: definidos como los antecedentes, es decir, la situación, factor, persona o acontecimiento que generan el estrés, y dentro de los cuales se encuentran los factores intra-organizacionales y los extra-organizacionales.

Estresores Intra-organizacionales. Constituidos por los eventos y situaciones relacionadas directamente con la actividad ocupacional o laboral de la persona. Dentro de éstos se encuentran los factores del ambiente físico, como: luz, ruido, temperatura y vibraciones, quienes generan incomodidad o inseguridad en la acción del trabajo. Asimismo, se encuentran los estresores o factores individuales, relacionados directamente con las tareas, el desempeño y las funciones que realiza una persona en su trabajo. Dentro de éstos se encuentran, el conflicto y la ambigüedad de roles, té sobrecarga de trabajo, la responsabilidad supervisora y los factores relacionados con el desarrollo de carrera.

No obstante, estos estresores pueden convertirse en fuentes de preocupación, frustración e insatisfacción en el trabajo, cuando el individuo percibe su progreso en la organización como inadecuado, sin un futuro brillante dentro de la misma, carencia de criterios objetivos para

designar los ascensos y además, no si le retribuye de acuerdo con su esfuerzo. Todos estos malestares generan angustia y baja motivación en el personal, incrementando así los niveles de estrés en el trabajo.

De igual modo, se señalan los estresores a nivel grupal o colectivo, como la falta de cohesión del grupo o equipo de trabajo, los conflictos intra e intergrupales y el apoyo inadecuado del equipo.

Este factor de estrés, se considera relevante puesto que gran parte de la efectividad de una organización, está influenciada por la naturaleza de las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo, los cuales constituidos bien sea como grupos informales o formales ejercen una influencia importante sobre el comportamiento de sus miembros estableciendo preferencias comunes, actitudes y valores compartidos; los cuales cuando entran en conflicto pueden generar malestares en la organización, lentitud en los procesos de trabajo y un clima poco propicio para lograr el desempeño óptimo esperado por la organización.

Por otra parte, se encuentran en el ámbito organizacional llamados también macro fenómenos, relacionados con el trabajo desde una perspectiva global, es decir, las decisiones organizacionales que afectan al grupo o al individuo. Dentro de estos estresores se encuentran la estructura de la Organización, sus políticas, los cambios organizacionales y el liderazgo, entre otros.

Por consiguiente, el análisis del estrés no puede enfocarse solamente al trabajador, sino también es importante considerar los elementos o factores que la propia organización genera, los cuales de alguna forma influyen en los niveles de estrés de sus trabajadores.

Estresores Extra organizacionales: Otro aspecto importante para poder tener una perspectiva global sobre el estrés como factor que influye en el comportamiento y en el desempeño de los trabajadores<sup>1</sup>, lo constituyen los estresores o factores extra organizacionales, de acuerdo con lo expuesto por los autores mencionados. Se refiere a las fuentes externas de estrés a la vida profesional y laboral de la persona; sin embargo, pueden ayudar o provocar de forma indirecta, el estrés en el trabajo. Dentro de estos factores se pueden encontrar las relaciones familiares, conyugales, problemas económicos, compromisos sociales incertidumbre hacia el futuro y los cambios, entre otros tantos.

Estrés percibido: significa que una vez presente el estresor, la respuesta del individuo a dicho estresor va a depender de la concepción individual sobre ese estresor específico. De este modo, un mismo estresor puede causar irritabilidad y frustración en una persona, mientras en otra puede generar motivación y éxitos. En resumidas cuentas, la percepción juega un papel importante en la valoración o interpretación que se le dé a los factores generadores del estrés.

Los resultados: en esta perspectiva los resultados vienen a constituir los efectos directos que provocan en el individuo disfunciones físicas o psicológicas, las cuales pueden influir en su desenvolvimiento personal y profesional.

Consecuencias: una vez que se presenta el estresor y el individuo confronta la situación de estrés, se generan algunas consecuencias, las cuales son denominadas enfermedades de adaptación, tales como, las enfermedades cardíacas, las úlceras, alergias, cefaleas, ansiedad y colapsos nerviosos, entre otras tantas. Estas consecuencias están relacionadas básicamente a la exposición, que en términos de duración se tenga con el estresor.

Elementos Moderadores: influyen en las relaciones que surgen entre el estresor, la situación de estrés propiamente dicha, la percepción del individuo y los resultados y consecuencias. En otras palabras, inciden bien sea intensificando o debilitando la relación entre el estresor y la respuesta de estrés. Dentro de éstos se encuentran: la personalidad, las necesidades particulares, la edad, la autoestima, la educación, la ocupación, el sexo y el estilo de vida.

Dentro de este análisis es importante agregar, que el modelo descrito constituye una herramienta de aproximación para medir la

relación Estrés-trabajo, estrés- desempeño, sin que ello signifique el esquema de referencia único e ideal para evaluar dicha relación. En tal sentido, existen dos autores como Parkett y De Coflis, citado por Robbins (1995) quienes han desarrollado un modelo para el análisis de estrés, fundamentado básicamente en tres factores potenciales:

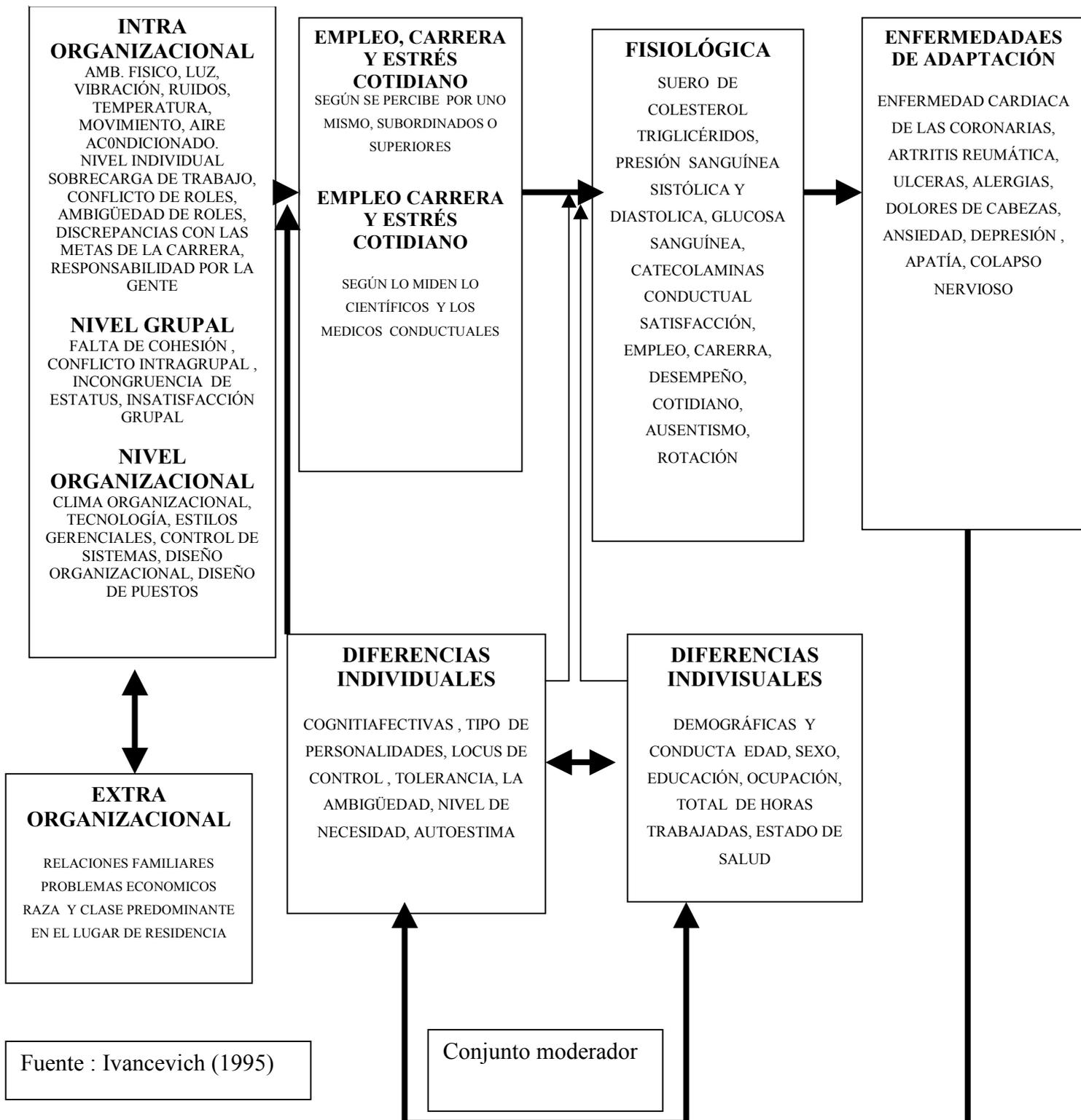
- a. El entorno: económico, político y tecnológico.
- b. La organización: su estructura, liderazgo, demandas de actividades, relaciones Inter. personales y roles.
- c. Los factores Individuales: referidos a los problemas familiares, económicos y la personalidad. De ello se deriva, que los modelos para analizar el estrés laboral convergen en cuanto a los factores organizacionales causales, así como la importancia de considerar la incidencia de los factores extra organizacionales, para lograr una perspectiva global e integral de problema

**ANTECEDENTES**

**ESTRÉS**

**RESULTADOS**

**CONSECUENCIAS**



## **FACTORES A CONSIDERAR EN LA APLICACION DEL MODELO PARA ANALIZAR EL ESTRÉS**

### **Factores individuales:**

Conflicto de roles: el conflicto de roles llamado también conflicto de papeles, se presenta cuando existe antagonismo en las exigencias del puesto o cuando la presión de un rol impide la ejecución de otro, también cuando los empleados no saben con claridad que o a quienes van a obedecer.

Ambigüedad de roles: por su parte, la ambigüedad, se refiere a la falta de claridad en la tarea o en los roles a cumplir, donde no se tiene información suficiente, lo cual genera ansiedad e incertidumbre<sup>1</sup>, es por ello que ambos indicadores tienen estrecha relación.

Sobrecarga de trabajo: es el volumen excesivo de trabajo durante un periodo prolongado, que hace que los individuos se sientan sobrecargados de tiempo.

Responsabilidad supervisora: es la responsabilidad que se tienen sobre las personas y las actividades

Desarrollo de carrera: se refiere al progreso que tiene el empleado dentro de la empresa en ascensos, promociones y desarrollo profesional en general.

Reconocimiento: se refiere a la recompensa intrínseca y extrínseca que reciben los empleados en función de los logros alcanzados. En las extrínsecas se señalan la remuneración, promoción o beneficios complementarios; mientras que en las intrínsecas, se encuentran los reconocimientos oficiales y retroalimentación por los dogmas obtenidos.

### **Factores colectivos**

Se refiere a aquellos factores que causan estrés y están asociados con la naturaleza de las relaciones interpersonales entre los miembros de un grupo de trabajo entre los cuales podemos mencionar.

Cohesión de grupo: entendida como el grado de compromisos, unión e integración del grupo de trabajo

Apoyo de grupo: se refiere al nivel de cooperación y ayuda que se brindan mutuamente los miembros del grupo, para solucionar conflictos comunes o no.

Conflicto de grupo: implica desacuerdo entre los miembros de un

grupo de trabajo o de estos con otros grupos de la organización. Este desacuerdo puede surgir por diferencias en cuanto a percepciones, criterios, niveles de experiencia, valores personales, fuentes de información y conflictos de roles entre otros

### **Factores organizacionales**

Son todos los elementos propiciados por la misma organización y pueden repercutir directa o indirectamente en el estrés laboral desde una perspectiva global de trabajo tales como.

Estructura de la empresa: Son los niveles de la organización, grado de diferenciación, diversidad de normas, reglas así como el punto donde se toman las decisiones.

Liderazgo: viene a constituir el estilo de mando administrativo que ejercen los directores, ejecutivos de la organización.

Políticas de la empresa: es el conjunto de lineamientos o directrices que guían la acción de la organización.

### **Factores extra organizacionales**

Entendidos como aquellos factores del ámbito laboral que

contribuyen a la declinación del bienestar de la persona, afectando dentro y fuera del trabajo, y demuestran su interrelación existente entre trabajo, familia y sociedad entre los cuales están :

Relaciones familiares: las interacciones entre los miembros de la familia son de gran importancia ya que se constituyen como fuente principal de estrés por ser un componente emocional, o por el contrario como fuente de apoyo social.

-Situación económica: los elementos de inflación, costo de vida, poder adquisitivo y recursos financieros, que impiden la solvencia de la persona con relación a sus cargas económicas o presupuestarias-

## **DEFINICION DE VARIABLES**

### **Variable**

Estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la sala de cuidados Intensivos de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo.

**Definición conceptual :**

Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas según el Instituto Nacional de e higiene en el trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.(1997)

**Definición operacional**

Son todas las respuestas a nivel cognitivo que presentan los profesionales de enfermería que laboran en la sala de cuidados Intensivos de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo, como respuesta a las exigencias laborales .

## OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable: Antecedentes del estrés del profesional de enfermería de la U.C.I. del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo,			
DIMENSION	INDICADOR	SUB-INDICADOR	ITEMS
<p>Causas del ESTRÉS</p> <p>Son todas aquellos factores que afectan a los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivo y que por su frecuencia , intensidad y carencia</p>	Intra-organizacional	Clima organizacional	1,10,11,20,23
		Territorio organizacional	3,15,22,8
	Nivel grupal atiende a las relaciones entre los miembro de los grupos de la organización	Influencia del líder	5,6,13,17,19
		Cohesión de grupo	7,9,18,21
	Nivel organizacional	Tecnológico Estructura organizacional	4,14,25
			2,12,16,24,
Se refiere a la estructura y las formas que establece y define a la organización misma			

## DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Actitudes:** es un elemento componente de la conducta que expresa lo que una persona siente de otra, o de los sentimientos que guarda hacia la gente, los objetos, sucesos o las actividades. (Hodgetts y Altman 1983:60)

**Comunicación:** proceso mediante el cual las personas tratan de compartir un significado por medio de la transmisión de mensajes simbólicos. (Stoner y Freeman 1995).

**Conflicto:** existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagonicos que pueden entrar en choque. (Chiavenato 1998).

**Desempeño:** La medida de que tan eficiente y eficaz es cualquier individuo para realizar las labores que le corresponden. Que tan bien lograr los objetivos pertinentes. (Stoner y Freeman 1995:747).

**Estrés laboral:** estado de gran tensión nerviosa originado por el exceso de trabajo, las aspiraciones no satisfechas, ansiedad, entre otros. (Artazcoz 1992).

**Organización:** sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas. (Chiavenato 1998:5).

**Percepción:** manera en que los estímulos se seleccionan y agrupan a fin de que sean significativos para la persona. (Hodgetts y Altman 1983:51).

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo, se definen las estrategias metodológicas que guían el orden lógico secuencial de las diferentes partes del estudio

#### **TIPO DE ESTUDIO**

El trabajo realizado se concibe desde la perspectiva del método descriptivo, del cual Hernández.(1991), plantea que en las ciencias sociales se ordenan y esquematizan los procedimientos a fin de garantizar un proceso confiable y seguro.

Este autor señala citando a Dankhe, que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones del fenómeno a investigar” (pag 60).

Asimismo, esta investigación es considerada de campo; atendiendo el criterio de Sabino (1978) “ se refiere al método a emplear cuando los datos de intereses se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador.”. (pag58)

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño utilizado es el no experimental .

Para Hernández R. Fernandez C y Batista,P (1999) en este diseño no se manipula la variable independiente, lo que se hace en las investigación no experimental, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlo .

Al respecto Kerlinger (1979,cp Hernandez,R1999) señala que la investigación no experimental resulta imposible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones . De hecho no hay condiciones o estímulos a los cuales se exponga los sujetos de estudios , porque son observados en su ambiente natural .

En estos estudios no se construye ninguna situación, solo se observan situaciones ya existentes. Se describen cuales son las causas

del estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Adolfo Pons de Maracaibo. Para ello, el estudio se realiza una vez sobre un momento determinado.

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

Es preciso aclarar sobre la naturaleza de la población lo que plantea Hernández.(1991) citando a Selltiz: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Al respecto, la población objeto de estudio es la totalidad de los miembros del equipo de enfermeras (os) adscrito a la unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Adolfo Pons de Maracaibo.

Pineda, Alvarado y Canales. (1994) definen la población como un conjunto de individuos u objetos de los cuales se desea conocer algo en una investigación, también señalan que es un conjunto de elemento que representan una característica o condición común.

En este sentido, por estar conformada la población de estudio por un total de 22 personas, no se utilizarán rangos muestrales, sino que se trabajará con el 100 % de la población.

Al respecto se presenta la caracterización de la población :

### CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Sexo/grado de instrucción	Frecuencia		%
	masculino	femenino	
<b>Profesionales</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>18.18</b>
<b>Asistentes</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>77.27</b>
<b>auxiliares</b>	<b>1</b>		<b>4.5</b>
	<b>31.81%</b>	<b>95.45%</b>	
<b>Total</b>	<b>22</b>		<b>100 %</b>

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La información se obtuvo a través de un cuestionario que se aplicó a todo el personal de enfermería que labora en la UCI del Hospital Adolfo Pons

Al respecto, la estrategia para recolectar la información es el cuestionario, que según Pineda Alvarado y Canales (1994) es un instrumento o formulario impreso destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado llena por sí mismo.

Los ítems que comprenden el instrumento están relacionados con la variable que orienta la investigación.

La escala de medición a utilizar en esta investigación es un registro de frecuencia, que según Neil (2001) es donde se toma nota de la incidencia o frecuencia de la ocurrencia de una conducta determinada.

### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

El instrumento una vez elaborado fue validado y evaluado por la Organización Mundial de la Salud, y la Organización Internacional del Trabajo, además fue aplicado a más de 3.800 trabajadores con el propósito de establecer las causas de los estresores y predecir las fuentes de riesgo psicosociales.

Egun Salrind, Neil(2001)” la validez de que la prueba o el instrumento que se esta usando es que realmente mida, lo que se quiere medir “ (125)

Confiabilidad es la consistencia y estabilidad del método de medida, es decir que el mismo instrumento utilizado por diferentes investigadores, de forma repetida y bajo las mismas condiciones para medir una misma variable produzca el mismo resultado en todas ellas .

Se escogió este instrumento por ser ampliamente utilizado en distintas sociedades y ser modelo de estudios en organizaciones internacionales

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

A continuación se presentan los resultados obtenidos una vez procesada la información que arrojan los cuestionarios . A tal efecto, comprende como tópico a desarrollar lo relativo

Con base a los objetivos específicos se aplicó el instrumento y se obtuvieron resultados en cuanto a la valoración de las causa del estrés . Una vez aplicado el instrumento la información se presenta en matrices que indican el indicador respectivo, sobre el cual se estableció la frecuencia y proporción del mismo sobre el total de la muestra.

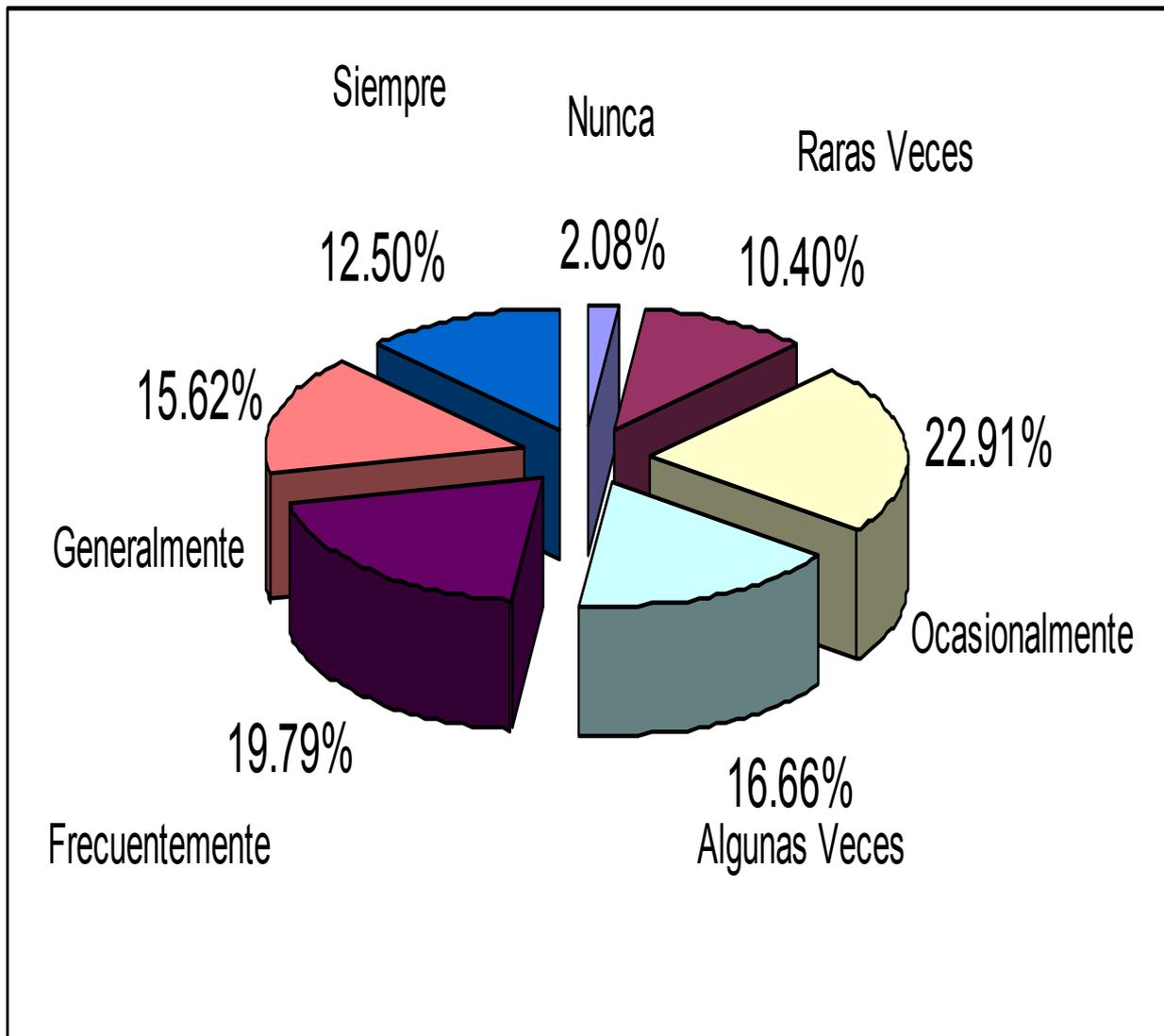
**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL 2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : intra-organizacional subindicador Clima Organizacional**

No.	Item	Nunca	Raras Veces	Ocasional mente	Algunas Veces	Frecuente mente	General mente	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización		5	2	3	4	6	2
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida	2	2	6	5	5	2	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño		3	2	5	1	4	7
20	La organización carece de dirección y objetivo			4	3	9	3	3
	frecuencia	2	10	22	16	19	15	12
	%	2.08 %	10.4 %	22.91%	16.66%	19.79%	15.62%	12.5%

FUENTE : Instrumento aplicado

El clima laboral está lleno de matices que lo convierten inestable, característico y poco agradable, generando situaciones de insatisfacción que se expresan a través del 22,91 % de la muestra, quienes manifiestan que ocasionalmente les genera estrés lo concerniente al clima organizacional, sin embargo, se establece que la tendencia de este indicador es alta para producir estrés ya que al sumar las diferentes categorías (siempre, generalmente y frecuentemente) el resultado establece un 47,91 %.

**Gráfico No: 1**  
**Indicador : Clima organizacional**



Fuente : tabla No.1

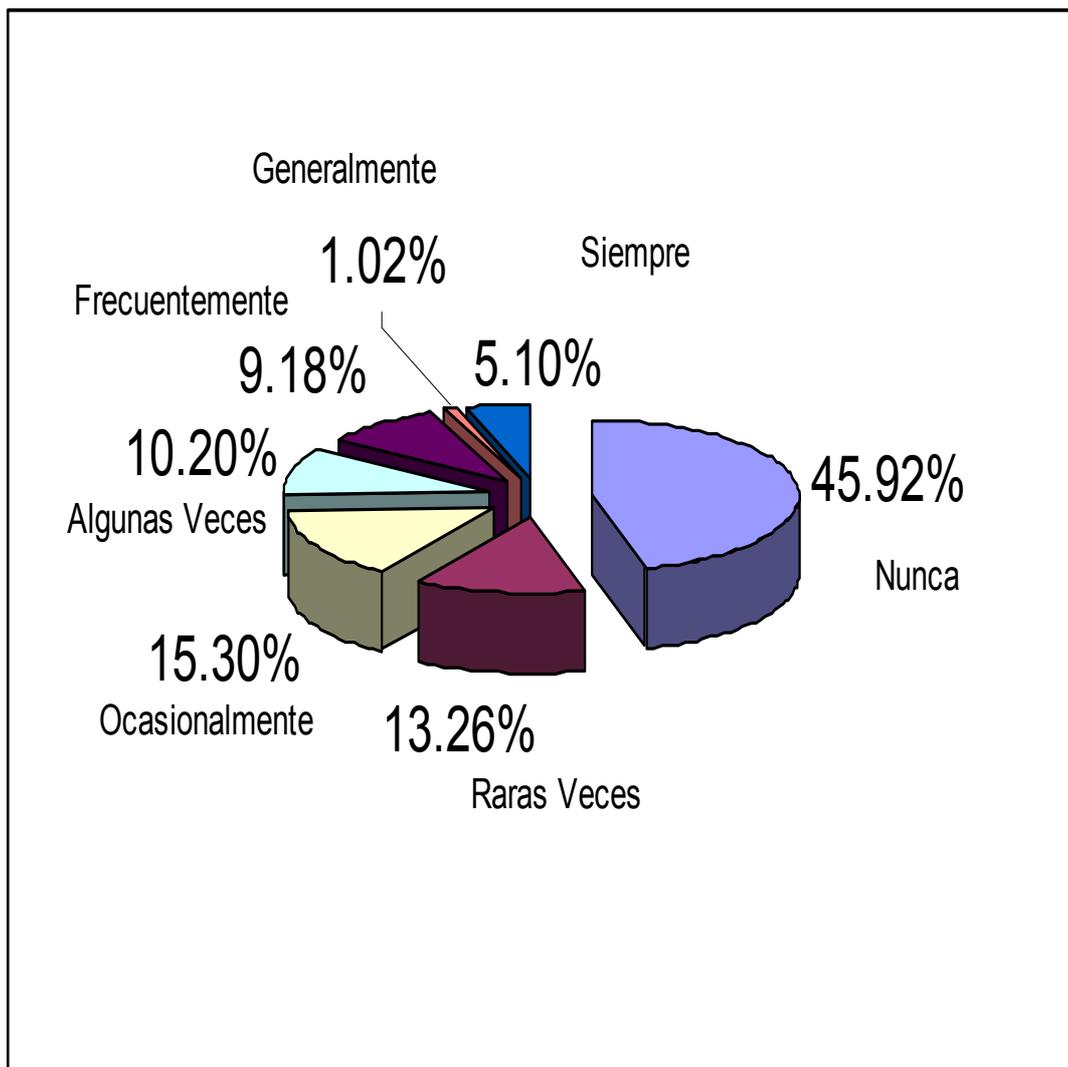
**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL 2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : Nivel Organizacional Subindicador Estructura Organizacional**

No. ítem	Ítem	Nunca	Raras veces	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuente mente	General mente	Siempre	Rango
2	La forma de rendir informe entre superior y subordinado me hace sentir presionado	8	6	5	3				
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	10	2	2		8			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	2		6	7	1	1	5	
24	La cadena de Mando no se respeta	15	5	2					
	<b>Totales</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	
	<b>Totales porcentuales</b>	<b>45.91 %</b>	<b>13.26 %</b>	<b>15.30%</b>	<b>10.20</b>	<b>9.18%</b>	<b>1.02%</b>	<b>5.10%</b>	

Fuente : Instrumento aplicado.

La estructura organizacional no es un factor estresante, así se desprende del análisis de los resultados de la encuestada donde se evidencia que el 45.91 % de la población objeto de estudio indicó que NUNCA, les produce estrés lo relativo al referido indicador. Puede observarse que la tendencia es realmente de un 84.67 %, las cuales establecen la poca generación de estrés por este indicador.

**Gráfico No.2**  
**Indicador : Estructura Organizacional**



Fuente : Tabla No.2

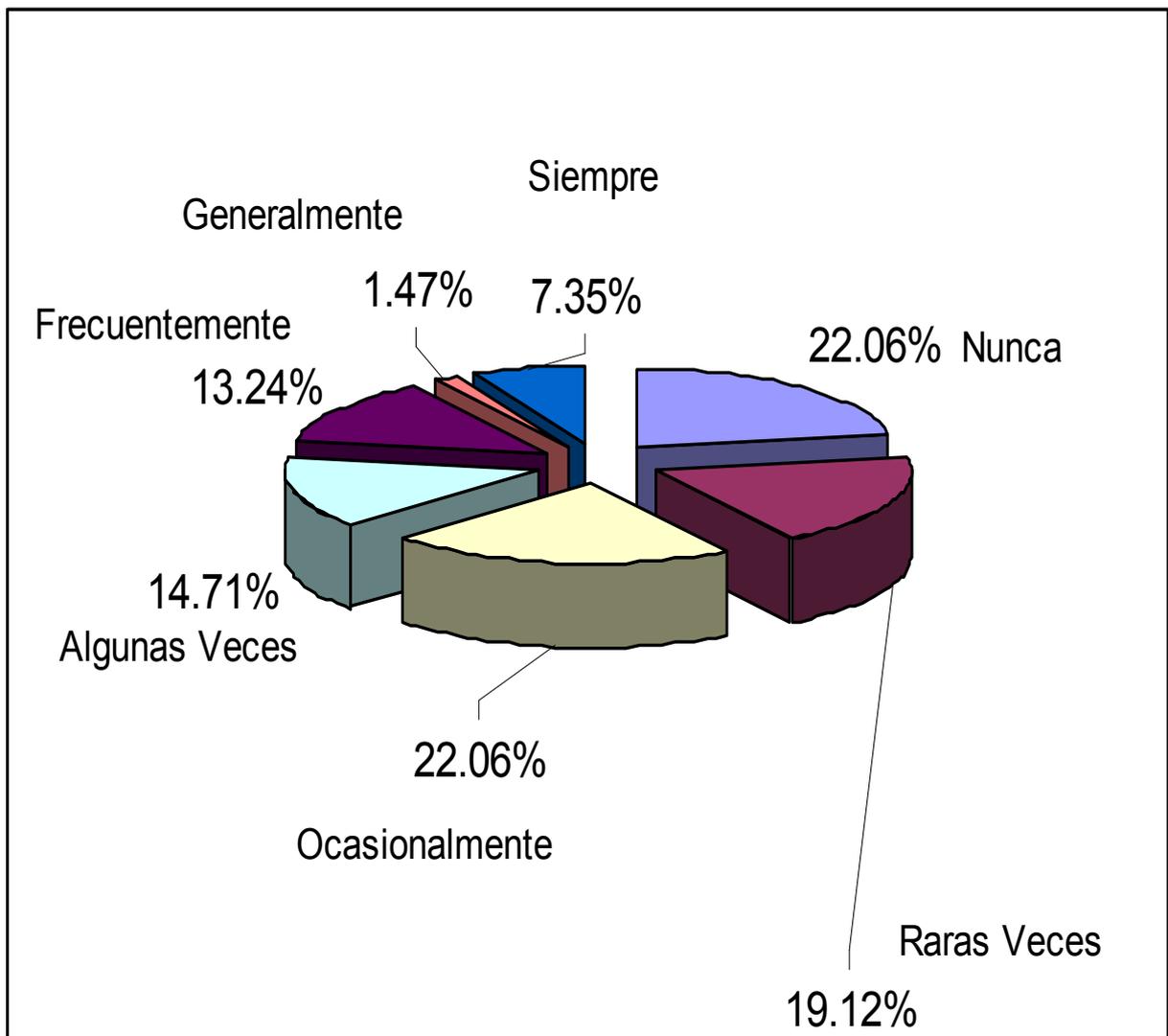
**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS  
DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL  
2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : Intra  
Organizacional Subindicador: Territorio Organizacional**

No. item	Items	Nunca	Raras Veces	Ocasionalmente	Algunas veces	frecuente mente	General mente	Siempre
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	1	1	5	5	5	5	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	12	2			8		
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	2		6	7	1	1	5
	Totales	15	13	11	10	9	1	5
		22.05 %	19.11 %	17.05 %	14.70	13.23	1.47	7.35

Fuente : instrumento aplicado

En cuanto al indicador territorio de trabajo no se puede considerar como un factor estresor ya que los datos establecen que para el 22,06 nunca les produce estrés así como la tendencia es hacia ese sentido y esta determinada por un 63,24 % que resulta de la suma de las categorías Nunca, Raras veces, y Ocasionalmente. Sin embargo hay que establecer que existe una fuerte preocupación o tensión en relación con el espacio físico, ya que el personal requiere mayor privacidad.

**Grafico No.3**  
**Indicador: Territorio organizacional**



Fuente : tabla No.3

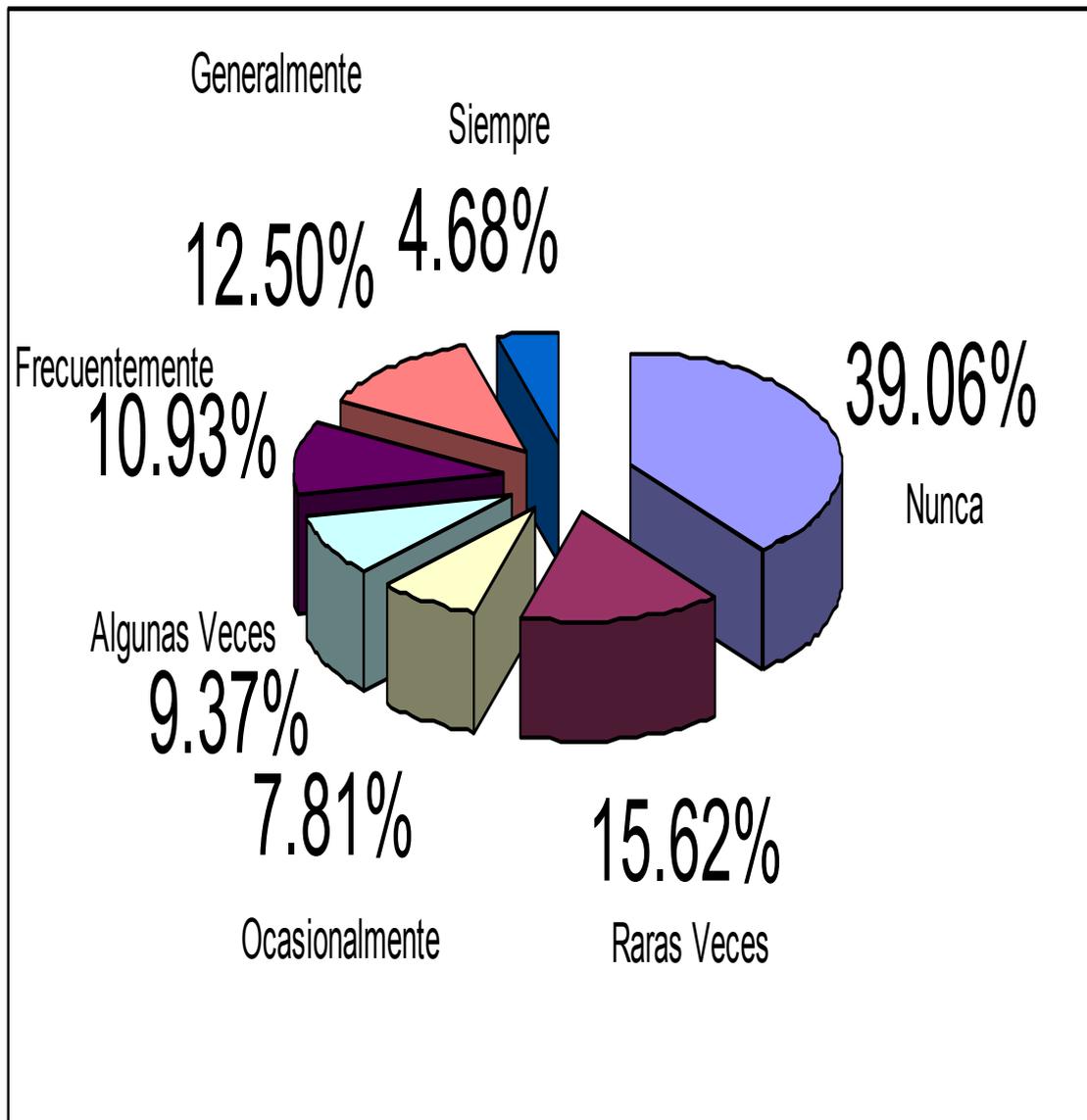
**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS  
DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL  
2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : Nivel  
Organizacional Subindicador: Tecnología**

No.	Item	Nunca	Raras Veces	Ocasional mente	Alguna s Veces	Frecuente mente	General mente	Siempre
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado				2	7	8	5
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	10	5	3	4			
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	15	5	2				
	frecuencias	25	10	5	6	7	8	3
	%	<b>39.06%</b>	<b>15.62%</b>	<b>7.81%</b>	<b>9.37%</b>	<b>10.93%</b>	<b>12.5%</b>	<b>4.68%</b>

Fuente : Instrumento Aplicado

En relación con la presencia, manejo y acceso a las tecnologías necesarias que se requiere en la unidad de cuidados intensivos, el personal de la UCI calificó con un 39.06% que la misma no genera estrés, manteniendo además una tendencia de 62.48 % en ese sentido, Sin embargo el 28.11 % de la población que resulta de la sumatoria de las categorías que evidencian la presencia de estrés indicó que si genera suficiente estrés lo referido al aspecto tecnología.

**Gráfico No.4**  
**Indicador tecnología**



Fuente : Tabla No.4

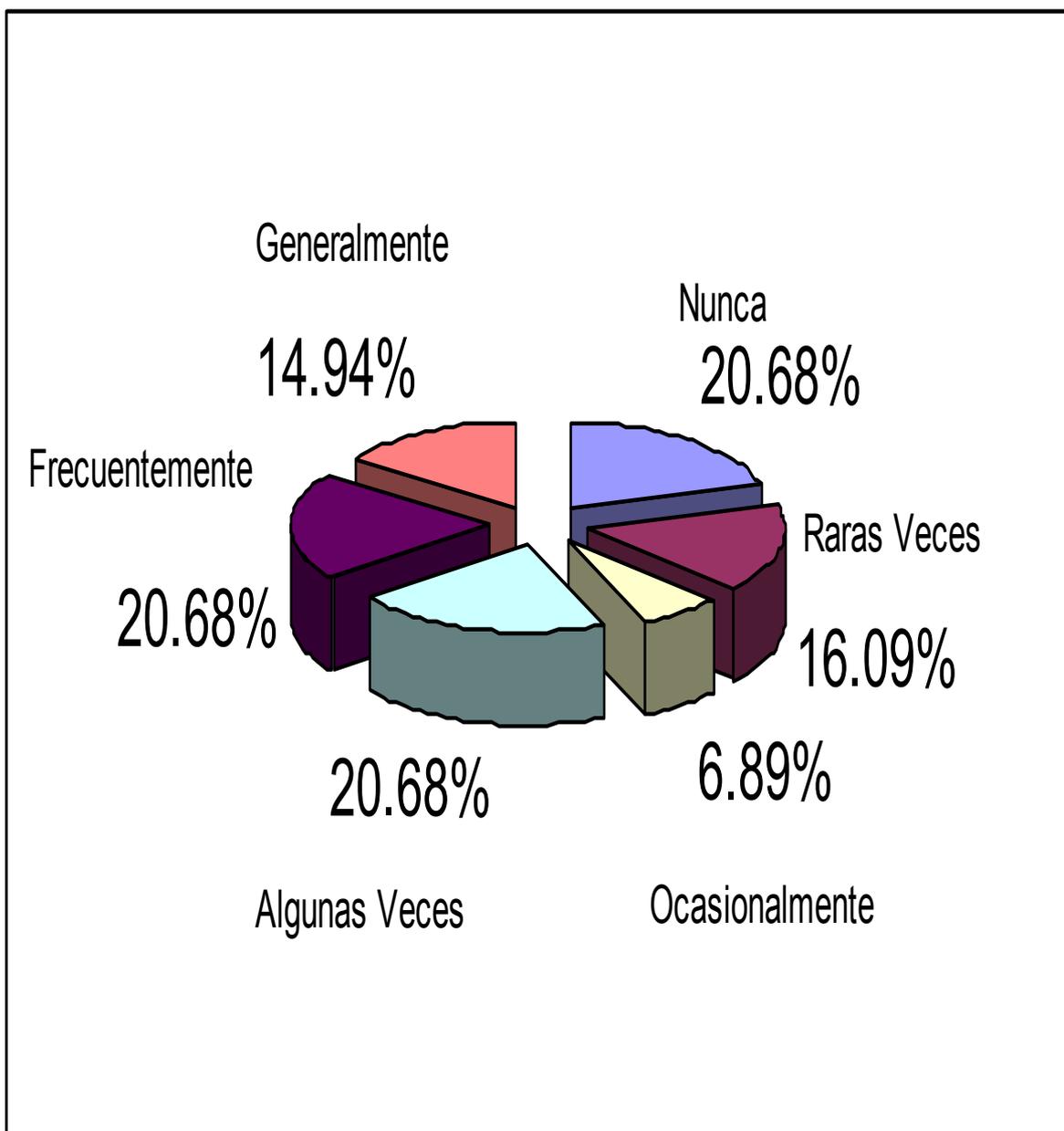
**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL 2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : Nivel Grupal Subindicador: Influencia del Líder**

No.	Item	Nunca	Raras Veces	Ocasional mente	Algunas Veces	Frecuente mente	General mente	Siempre
5	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes	6	3	1	6	5	1	
6	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes	9	4	3	5	1		
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	3	2		4	5	8	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo		5	2	3	7	5	
	Frecuencia	18	14	6	18	18	13	
	Totales porcentuales	<b>20.68 %</b>	<b>16.09 %</b>	<b>6.89 %</b>	<b>20.68 %</b>	<b>20.68 %</b>	<b>14.94 %</b>	

FUENTE : Instrumento aplicado

Este indicador presenta una contraposición entre la población estudiada, que se evidencia en 20.68 % que establece que nunca le produce estrés es factor, mientras que por otra parte, el 20.68% señala que frecuentemente le produce estrés este factor. Asimismo la tendencia positiva ( Siempre, Frecuentemente y algunas veces) esta determinada por un 56.3 % teniendo en contraposición 43.66 % lo cual refleja que existe situaciones de conflicto, barreras en las relaciones interpersonales o en la dimensión de comando entre jefes y subordinados.

**Gráfico No. 5**  
**Indicador : Influencia del líder**



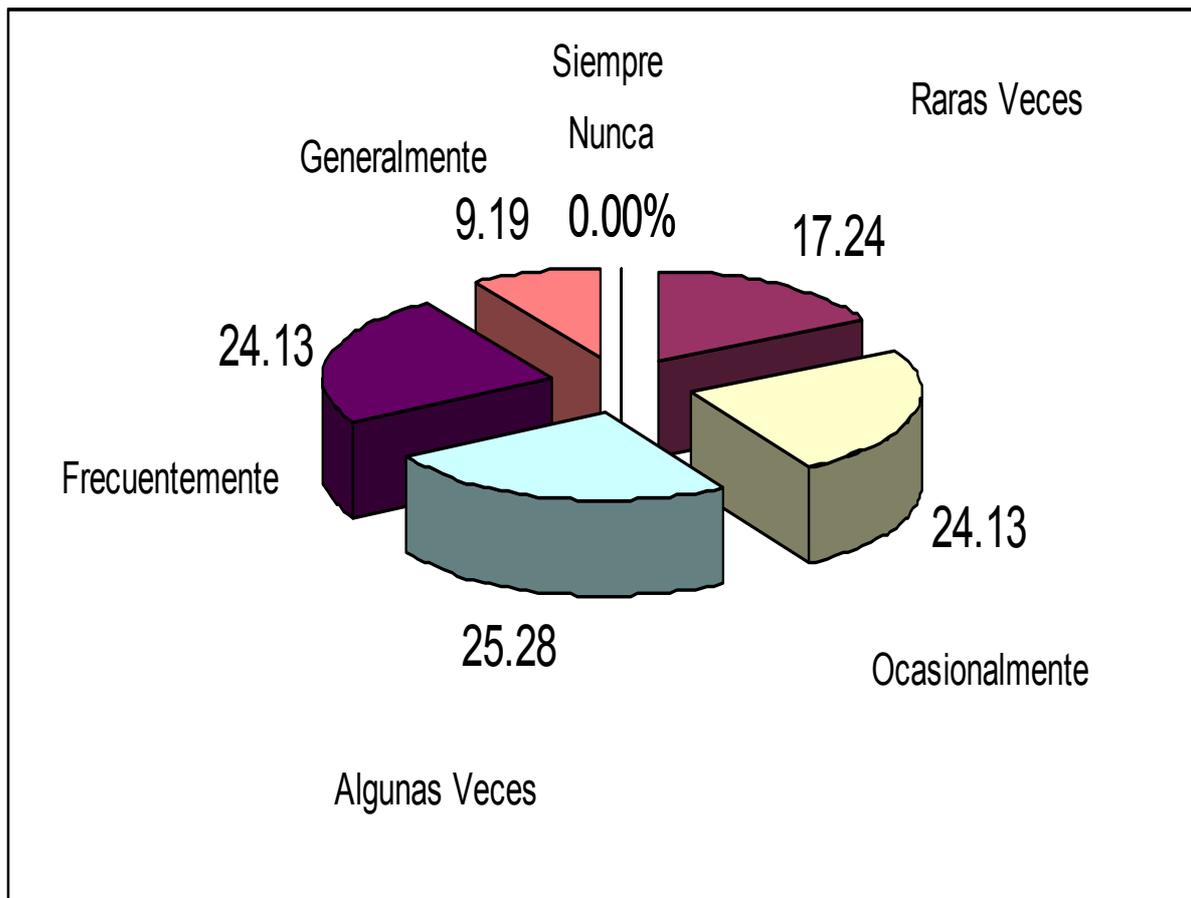
Fuente : Tabla No.5

**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL 2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : Nivel Grupal Subindicador: Falta de Cohesión**

No.	Item	Nunca	Raras Veces	Ocasional mente	Algunas Veces	Frecuente mente	General mente	Siempre
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha			7	6	8		
9	Mi equipo no disfruta de status o prestigio dentro de la organización		14	6	2			
18	La estrategia de la organización no es bien comprendida		1	8	7	6		
21	Mi equipo me presiona demasiado				7	7	8	
	Totales		15	21	22	21	8	
	Totales porcentuales		17.24	24.13 %	25.28 %	24.13 %	9.19 %	

En cuanto a la cohesión del grupo estudiado, este indicador esta considerado como un agente estresor en este caso determinado ya que la tendencia se orienta en ese sentido con un 58.6 % , asimismo solo el 41.37% plantea la no existencia de estrés frente a este factor , además hay que considerar en este aspecto la no presencia de un valor absoluto (Nunca , Siempre) sobre el indicador.

**Gráfico No.6**  
**Indicador : Falta de cohesión**



Fuente : Tabla No.7

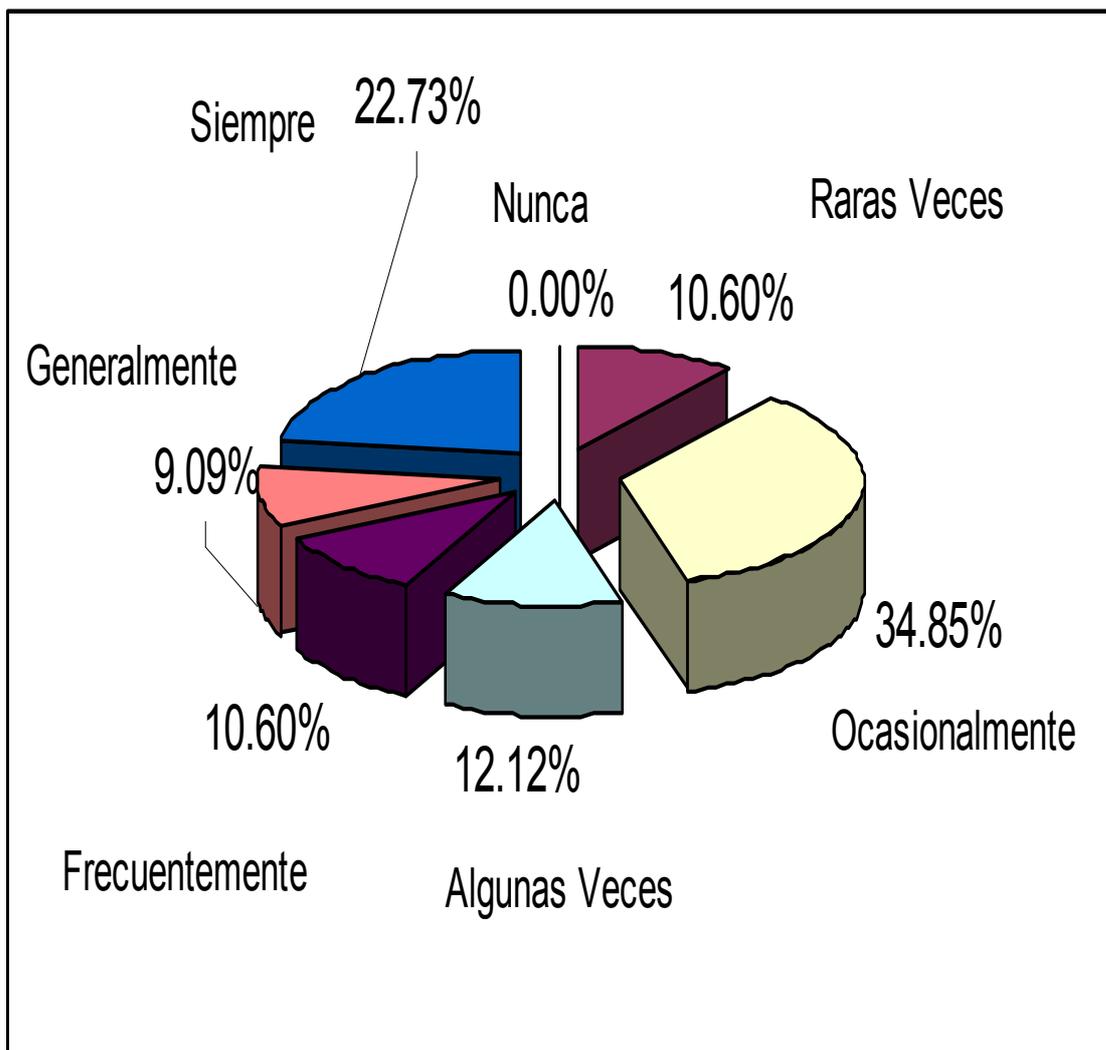
**EVENTOS ESTRESORES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ADOLFO PONS DE MARACAIBO PARA EL 2DO.TRIMESTRE DEL AÑO 2005. INDICADOR : Nivel Grupal Subindicador: Respaldo del Grupo**

No.	Item	Nunca	Raras Veces	Ocasional mente	Algunas Veces	Frecuente mente	General mente	Siempre
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales			8	8	6		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes					1	6	15
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesaria		7	15				
	frecuencia		7	23	8	7	6	15
	%	0.0	10.6	34.84	12.12	10.6	9.09	22.72

Fuente : Instrumento aplicado

Este es un factor causante de estrés para el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivo del Hospital Adolfo Pons , y se evidencia en la categoría “siempre” con un 22,73 % así como se orienta una tendencia de 55.35 % en ese sentido, además se observa que no existe una valoración absoluta sobre la categoría (nunca).

**Gráfico No.7**  
**Indicador: Respaldo de grupo**



fuelle tabla No.8

## **ANÁLISIS DE GENERAL**

Una vez analizados los aspectos y factores que pueden generar estrés entre el personal de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Adolfo Pons , se observa, que el principal problema o agente causal de estrés se manifiesta a través de las relaciones de grupos, respaldo del grupo , relaciones interpersonales y cohesión de grupo , se trata en síntesis de la dimensión humana y la capacidad de relacionarse. Sin embargo, el juicio que se esta variable se haga debe ir acompañado de la pertinente consideración que en el instrumento aplicado participaron dos tipos de grupos unidos en un equipo para formar la UCI, se trata de las profesionales de enfermería quienes tienen como mínimo el grado de técnico superior y por otra parte reciben la mayor parte de la responsabilidad. Mientras que el otro grupo es de asistencia con un nivel de preparación menor. Esta situación conformada por la presencia de los dos grupos promueve y genera situaciones antagónicas que terminan estresando y conflictuando el clima laboral .

Desde otra perspectiva, el personal de la UCI estableció que su ámbito y factor generador de estrés es de tipo personal, ya que existe un desbalance entre las personas que deben estar contratadas u/o empleadas para atender dicha, de ahí que , ante , la falta de personal el sistema rotativo de guardias colapsa a menudo ante las vicisitudes individuales ocasionando guardias

dobles y la subsiguiente repulsión y molestia sobre el personal responsable , esto a fragmentado el equipo volviéndolo inestable como grupo .

Por otra parte, manifestaron los miembros de la UCI del Pons que los equipos, monitores, respiradores entre otros requieren de un adecuado mantenimiento, ya que estos equipos trabajan controlando volúmenes de fluidos, gases, presión entre otros, y se requiere que sus lecturas sean optimas, a su como la calidad del servicio que presta.

## CONCLUSIONES

Una vez analizados los aspectos y factores que pueden generar estrés en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Adolfo Pons, se observa que el principal antecedente y agente estresor lo constituye a través de las relaciones de grupo, el respaldo de grupo, relaciones interpersonales, se trata en síntesis de la dimensión humana y la capacidad de relacionarse. Sin embargo, el juicio que sobre esta variable se haga debe ir acompañado de la pertinente consideración que en el Instrumento aplicado participaron dos tipos de grupos unidos en un equipo para formar la UCI, se trata de los profesionales de enfermería quienes tienen como mínimo el grado de técnico superior y por otra parte reciben la mayor parte de la responsabilidad, mientras que en el otro grupo es de asistencia con un nivel de preparación menor. Esta situación conformada por la presencia de los dos grupos promueve y genera situaciones antagónicas que terminan estresando y conflictuando el clima laboral, provocando y aumentando los antecedentes de estrés.

Desde otra perspectiva, el personal de la UCI del Hospital Adolfo Pons estableció que su ámbito y factor generador de estrés es de tipo personal ya que existe un desbalance entre las personas

que deben estar contratadas U / o empleadas a para atender dicha unidad, de ahí que , ante la falta de personal , el sistema rotativo de guardias colapsa a menudo ante las vicisitudes individuales ocasionando guardias dobles y la subsiguiente repulsión y molestia sobre el personal responsable, esto a fragmentado el equipo volviéndolo inestable como grupo .

También manifestaron los miembros de la UCI, que los equipos, monitores, respiradores entre otros requieren de un adecuado mantenimiento. Ya que esto equipos trabajan controlando volúmenes de fluidos, gases, presión entre otros, y se requiere que sus lectura sean optimas así como la calidad del servicio que presta. Tal situación de precariedad actualmente genera las mayores tensiones a la hora de abordar y prestar servicio medico a los pacientes graves .

En cuanto a las observaciones sobre las situaciones irregulares, en donde la perspicacia del propio personal adscrito de la UCI advierte la posibilidad de identificar malas practicas del servicio prestado producto del hermetismo y la imposibilidad de obtener un registro fehaciente y veras que ayuden a una valoración mas holística del objeto de estudio desarrollado.

## RECOMENDACIONES

Mejorar los programas de atención individual en el sitios de trabajo que contemplan la difusión de la información en cuanto al estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores para ayudar a desarrollar habilidades personales que permitan reducir el problema. Se emplea la distribución de trípticos, candelas, conferencias, videos, etc.

La idea principal consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr hacerlos conscientes al trabajador, mostrar a este las posibilidades de solución de la situación, o el manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.

Es importante, hacer campaña para mejorar los hábitos del trabajador. la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado, gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar las actividades recreativas, disminuir las adicciones y evitarla vida sedentaria.

Propiciar encuentros entre el personal que permitan la superación de los roces y fatigas de las relaciones interpersonales.

**BIBLIOGRAFIA**

ADER R. FELTEN, D.L. Y COHEN, N. (1991) **Psychoneuronmunology** (2ed).San Diego:Academia Press.

ALEXANDER,F (1950) **Psychosomatic Medicine: Its principles and applications**.New Cork: Norton

BAYES,R (1991) **Psiconeuroinmunologia**. J.L. Gonzalez Rivera (ED) Medicina sicosomática. Monografías de Psiquiatría,3 (3) Madrid:Jarpyo.

.BOSTON MANUEL, **La psicología y las empresas**, Barcelona, Hispano europea,1985.

CASADO; M.I.(1994) **Ansiedad, Estrés Y Trastornos Psicológicos**. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid .

CARBALLO JUAN , **Teoría Y Practica Psicósomática**, Bilbao, Desclee de broker,1984.

ELLITOT ROBERT **¿Vale la pena morir de stress ?** Buenos aires ,Atlantida.1984.

FERNANDEZ, ABASCAL, EG Y CALVO, F. (1987) **Modelos Psicofisiológico De La Hipertensión Esencial**. Revista española de Terapia del Comportamiento, 3, 71-109.

FERNANDEZ CASTRO, J (1993) **Psicología Básica y salud**. Anales de Psicología 9 (2), 121-131.

FERNÁNDEZ CASTRO, J Y EDO. (1994) **Emociones y Salud**. Anuario de Psicología, 61, 25-32

FERNANDEZ, M Y GHERSI, V (1992) **Una Aproximación A La Evaluación Conductual Del Estrés**. Trabajo de grado para optar al título de licenciado en psicología. Universidad Central de Venezuela.

FRIEDMAN, H Y BOOTH-KEWLEY, S (1987) **The disease-prone personality: A meta analytic view of the construct**. American Psychologist,

FORNES, J (1994) **Respuesta Emocional Al Estrés** laboral. Revista de enfermería. No. 186. Febrero.

GALAVIS, D Y GALAVIS (1991) **Conviviendo con el estrés**. editorial Edilibro. Caracas. Título de licenciado en enfermería. escuela de enfermería. Universidad Central de Venezuela.

HERNANDEZ,R. FERNANDEZ,C Y BATISTA, P (1998) **Metodología de la investigación** .segunda edicion.Mc.Graw-Hill.Mexico.

HUBER,G (1986) **Stres y conflicto: Métodos de superación**. paraninfo. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL  
NIOSH (2000) **Estrés en el trabajo**.

IVANCEVICH,J Y MATTSON,M (1989) **Estrés y trabajo** .Editorial Trillas.  
México.

KARASEK,R.A; TRIANTIS,K P Y CHAUNDHRY, S(1982) **Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristic and mental strain**. Advances in cardiology.

LABRADOR, JAVIER (1996) **El estrés. Nuevas Técnicas para su control**. edit. Grupo correo de comunicaciones .

LOMBARDA, MARIA (2000) **Influencia de los turnos de trabajos en la aparición del síndrome de Burn-out en el personal de enfermería**. Trabajo de ascenso.

LADOU,J (1993) **Medicina Laboral, Manual Moderno.** editorial. El manual moderno. México.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1991 **Informe anual de salud, desempeño laboral** (área enfermería)

RODRÍGUEZ MARÍN (1995) **Psicología de la salud** .editorial Síntesis Psicológicas. Madrid España

SELYE,H. (1936) **Vivir con estrés** .edit Mcgraw-hill.Mexico

