



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERIA



***EVENTOS ESTRESORES EN LOS ESTUDIANTES DEL NOVENO SEMESTRE
DE ESTUDIO UNIVERSITARIO SUPERVISADO DE ENFERMERÍA.
AÑO 2008***

Autoras:
TSU. Farray Miriam C.I. 4.233.277
TSU. Ovalles Leyda C.I. 13.599.446
Tutora:
Dra. Maria Antonieta Lombardi

Caracas, Julio 2008



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERIA



***EVENTOS ESTRESORES EN LOS ESTUDIANTES DEL NOVENO SEMESTRE
DE ESTUDIO UNIVERSITARIO SUPERVISADO DE ENFERMERÍA.
AÑO 2008***

(TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO UNIVERSITARIO
DE LICENCIADA EN ENFERMERIA)

Autoras:
TSU. Farray Miriam C.I. 4.233.277
TSU. Ovalles Leyda C.I. 13.599.446
Tutora:
Dra. Maria Antonieta Lombardi

Caracas, Julio 2008

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **EVENTOS ESTRESORES EN LOS ESTUDIANTES DEL NOVENO SEMESTRE DE ESTUDIO UNIVERSITARIO SUPERVISADO DE ENFERMERÍA**, presentado por las TSU en Enfermería: Farray Miriam C.I. 4.233.277Leyda Ovalles C.I. 13.599.446, , para optar al título de Licenciado en Enfermería, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de _____, a los _____ del mes de _____ del 2008.

Dra. María Antonieta Lombardi

DEDICATORIA

A **DIOS TODOPODEROSO**, con él todo sin él nada; gracias por ayudarme a perseverar. *“Yo soy la vid, vosotros los pámpanos, el que permanece en mi, y yo en él, este lleva mucho fruto, porque separados de mi nada podéis hacer”*: Juan 15:5

A mi **MADRE** que es mi la fortaleza y apoyo se que cuento con tu amor infinito.

A los **SERES** que más amo, mis hijos fuente de inspiración, la luz de mis días, alegría de mi vida y de los cuales estoy orgullosa, son maravillosos.

A mis **HERMANOS y SOBRINOS** a quienes tengo en mi mente y son parte de mi vida.

A mis **NIETOS** porque son mis incentivos de Amor Infinito.

Miriam

“Cuando me dicen que estoy demasiado viejo para hacer una cosa procuro hacerla enseguida” Pablo Picasso

DEDICATORIA

A ti Dios por ser mi creencia, mi confianza y mi camino de fe porque contigo siempre son mayoría tú me enseñaste que en el fondo de cada corazón hay un lugar que conoce todas las respuestas a nuestra más grande pregunta. Alma mía en Dios solamente reposa, que de él es mi esperanza: Salmo 62:5

A mi Madre por darme su apoyo por darme el don de la vida por su apoyo, amor y bondad. Quiero que sepas que reconozco todo lo que has hecho por mí.

A mi Padre que con amor me ayudó a levantarme con mucha responsabilidad.

A mis Hermanos y Sobrinas que siempre están conmigo en mi corazón y pensamiento.

A los Bomberos Voluntarios Universitarios de la U.C.V por su gran valioso apoyo.

Abuelo por el gran amor que me demostraste siempre.

“La importancia del mérito obtiene respeto sin estima”

Leyda

RECONOCIMIENTO

Queremos reconocer la grandiosa colaboración de las personas que de una u otra forma contribuyeron al desarrollo de la Investigación y culminar la misma de manera especial.

A la Universidad Central de Venezuela y a los Profesores de la Escuela de Enfermería por brindarnos sus conocimientos para desempeñarnos en esta loable profesión.

A Nuestra tutora Dra. Maria Antonieta Lombardi quien con su disposición nos guió durante el proceso con Amor, Mística y Vocación.

Los profesionales que validaron el Instrumento quienes aportaron valiosa orientación para canalizar nuestras inquietudes de Investigación.

A la Lic. Lisbeth Ramos por ayudarnos, y colaborar en el suministro de bibliografías que contribuyeron al sustento del marco teórico de la Investigación.

La Escuela de Enfermería por permitirnos realizar nuestros logros y satisfacciones

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
LISTA DE CUADROS	ix
LISTA DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	5
I.- EL PROBLEMA.	5
Planteamiento del problema	5
Objetivos de la Investigación	9
Justificación	9
II.-MARCO TEÓRICO	12
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	19
Bases Legales	39
Sistema de Variable	41
III.-MARCO METODOLÓGICO	45
Tipo y Diseño de Estudio	45
Población	45
Muestra	46
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	48
Confiabilidad	48
Presentación y Análisis de los Resultados	49

	Pág.
IV.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
Presentación de Resultados	51
V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
Conclusiones	63
Recomendaciones	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS.	72
A: Instrumento de Recolección de Datos	73
B: Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos	77

LISTA DE CUADROS

CUADRO		Pág.
1.	Operacionalización de la Variable	43
2.	Eventos Estresores Laborales del Medio Ambiente Físico presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	51
3.	Las Demandas Laborales como Eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	53
4.	Contenido del Puesto de Trabajo como Evento Estresor Laboral presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	54
5.	Las Relaciones interpersonales como eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	56
6.	El Desarrollo de la Carrera como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	58
7.	Las Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	60
8.	Eventos Normativos como eventos estresores extralaborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	61

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico		Pág.
I	Eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	51
II	Las Demandas Laborales como Eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	53
III	Contenido del Puesto de Trabajo como Evento Estresor Laboral presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	55
IV	Las Relaciones interpersonales como eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	56
V	El Desarrollo de la Carrera como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	59
VI	Las Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	60
VII	Eventos Normativos como eventos estresores extralaborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.	61



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERIA



EVENTOS ESTRESORES EN LOS ESTUDIANTES DEL NOVENO SEMESTRE DE ESTUDIO UNIVERSITARIO SUPERVISADO DE ENFERMERÍA

Autoras

Farray, Miriam C.I. 4.233.277

Ovalles Leyda C.I. 13.599.446

Tutor:

Dra. Maria Antonieta Lombardi

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar los eventos estresores laborales que presentan los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.. El estudio es de tipo descriptivo y de campo, con un universo de 77 Técnicos Superior en Enfermería, se utilizó un cuestionario, elaborado por Leibovich N, Schufer M (1999) el cual consta de 75 ítems de respuesta policotómicas (Excesivo, mediano, escaso y nunca), referidas a la variable en estudio, el cual esta validado en investigaciones anteriores sobre el ámbito objeto de estudio, se aplico la prueba piloto obteniendo un 0,89% muy alta confiabilidad. Los resultados expresados en cuadros y gráficos estadísticos permiten concluir lo siguientes; que el personal de enfermería se haya expuesto a eventos estresores tanto laboral como Extralaboral, son un personal que constantemente labora bajo presión, con inadecuadas condiciones medio ambiente ergonómicas y organizacionales, así como la sobrecarga laboral, la Temperatura del ambiente físico (calor), el déficit de personal en su turno de trabajo predisponen a las estudiantes del Noveno Semestre al Estrés laboral , por lo cual se sugiere establecer dialogo con las instituciones asistenciales y a los Departamentos de Enfermería donde laboran los resultados obtenidos en este estudio a fin de que se preste la atención a los procesos organizacionales y al mantenimiento de la planta física y mobiliario de manera que logren minimizar los agentes estresantes.

Descriptor: Estrés laboral, estresores, estresores laborales, estresores extralaborales, causas de estrés.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, puede alterar significativamente la conducta de las personas, perjudicar la calidad de vida y dañar la salud. En los últimos diez años, el estrés laboral ha sido identificado de forma reiterada en la Unión Europea como una de las principales preocupaciones en el lugar de trabajo, lo cual supone un desafío no sólo para la salud de los empleados sino también para el bienestar general de la población.

En las encuestas realizadas por la Fundación Europea en 1996 y 2000 sobre las condiciones de trabajo, un 28 % de los trabajadores afirmó tener problemas de estrés, una cifra superada únicamente por las afecciones músculo esqueléticas (30 % y 33 % respectivamente). Además, los estudios realizados por otras instituciones y en otros países como Estados Unidos, China, Japón, sugieren que entre el 50 % y el 60 % del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés laboral.

Ello representa un enorme coste en términos tanto de daño humano como de perjuicio al rendimiento económico de las empresas. Son muchos los factores que pueden ocasionar alteraciones producidas por el estrés. Ciertos tipos de jaqueca y dolor de espalda o cara, el asma, úlcera de gástrica, hipertensión y estrés premenstrual, urticaria, son ejemplos de alteraciones relacionadas con el estrés.

Los médicos han reconocido desde hace tiempo que las personas son más proclives a enfermedades de todo tipo cuando están sometidas a grandes tensiones. Los acontecimientos negativos, tales como la muerte de un ser querido, parecen causar el suficiente estrés como para reducir la resistencia del cuerpo a la

enfermedad. Sin embargo, las circunstancias positivas, tales como un nuevo trabajo o el nacimiento de un bebé en casa, también pueden alterar la capacidad normal de una persona para resistir la enfermedad.

Los sociólogos han elaborado una lista de situaciones vitales y han calculado el relativo efecto del estrés en cada una de ellas. Así, por ejemplo, los problemas con el jefe representan un 23%, ser despedido, un 47%, ir a la cárcel, un 63%, cambios en el horario, un 16%, trabajar y estudiar, un 21%, y un 73%, problemas de pareja, separación, divorcio. El estilo de enfrentamiento, caracterizado por una competitiva y absorbente intensidad, es común en las sociedades desarrolladas, y cada vez existen más pruebas de que esta clase de conducta está asociada con una incidencia cada vez mayor de varias alteraciones producidas por estrés.

El estrés laboral se conceptualiza según Daza, M. (1992) como el:

“Conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador, algunas son de carácter individual”. (Pág.35)

Otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales. Además de las graves repercusiones sobre la salud mental y física de los trabajadores, el impacto del estrés laboral es evidente en los sistemas organizativos como el alto nivel de absentismo y de rotación de personal, el bajo rendimiento en materia de seguridad, el desánimo de los empleados, la falta de innovación y la baja productividad.

El estrés es un problema de salud que puede afectar la calidad de vida de los profesionales especialmente aquellos que trabajan en el área de la salud. Daza, M. (1992), ha confirmado que los profesionales de salud en especial el personal de enfermería han sido los más afectados por el estrés hasta su forma mas grave como lo es el síndrome de desgaste profesional como una respuesta inadecuada al estrés emocional crónico y sostenido.

Por ello, el estrés se considera un problema de esta época, y es consecuencia de los múltiples ocupaciones y roles que cumple el hombre actualmente en la sociedad, así por ejemplo; los profesionales de la salud, en especial, el personal de enfermería, están predispuestos o tienen el riesgo de padecer estrés profesional, de acuerdo con Daza, M. (1992).

Existen unas series de factores que producen estrés en los trabajadores de la salud, los cuales se les llama agentes estresores ó estresogenos. a) Estresores intraorganizacionales como: individuales (condiciones de trabajo, ambiente físico, turnos, sobrecarga laboral, rutina y monotonía. b) Grupales: conflictos con los pacientes, familiares ó con el equipo de trabajo. c) Organizacionales: designación y seguridad en el puesto. d) Ambiente físico: ruido excesivo e iluminación insuficiente.

Cabe destacar por otra parte, que enfermería es una practica sometida a las condiciones del mercado de trabajo, es decir, a las relaciones entre oferta y demanda de profesionales calificados y a una amplia gama de funciones, entre las cuales se encuentran las funciones asistenciales que deben cumplir el profesional de enfermería

de atención directa, tales como administración de medicamentos, higiene y confort, aspiración de secreciones, bañoterapia y curas de heridas.

De acuerdo a las necesidades del área de enfermería deben cumplir funciones docentes con el paciente, el familiar, así como también, con el personal a su cargo (auxiliares de enfermería, camilleros, camareros) a su vez deben cumplir con otras funciones como son las administrativas y gremiales. Así pues en el desempeño de su rol deben realizar un sin número de actividades que les predisponen al estrés laboral.

Es así que por lo anteriormente descrito, las autoras de la presente investigación se proponen determinar los eventos estresores laborales en los estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela. Para tal fin se realiza esta investigación la cual está estructurada de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se formula el problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la misma. En el Capítulo II, se presentan los antecedentes previos a esta investigación, bases teóricas y legales que la sustentan, así como la operacionalización de las variables en estudio.

En cuanto al Capítulo III, se describe la metodología utilizada para desarrollar la investigación, seguido del Capítulo IV, que presentan los resultados de la investigación, por último, la conclusión, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los factores psicosociales en el área laboral representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas, sociales o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El estrés se puede considerar según Keith, D (1994) como “el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos” (p.47). A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobre esfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal.

Por otro lado, el estrés laboral se conceptualiza según Keith, D (2004), como:

“el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador” (p. 25)

La popularidad que ha alcanzado el tema del estrés, si bien pone de manifiesto la preocupación que suscita hoy en día, también ha llevado a cierta confusión del concepto y las manifestaciones somáticas que pudieran presentarse.

El estrés no siempre tiene consecuencias negativas, en ocasiones su presencia es interpretada como un reto y representa una excelente oportunidad para poner en marcha nuevos recursos personales, fortaleciendo así la autoestima e incrementando las posibilidades de éxito en ocasiones futuras. El estudio de las relaciones existentes entre el estrés y la salud se vienen desarrollando desde hace mucho tiempo, por considerarse necesarias y fructíferas, estas relaciones en ocasiones han estado sobrevaloradas e incluso mal interpretadas, no obstante hoy en día se puede afirmar que el estrés laboral, es el principal factor causante de trastornos psicológicos, presente en la mayoría de las personas que trabajan en el sector salud, y uno de los principales factores causales o de riesgo de las alteraciones orgánicas.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera como influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, necesidades, metas, cultura, costumbre, experiencias y forma de enfrentar los conflictos así como, la percepción del entorno.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

El profesional de enfermería no escapa a esta realidad, en la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de patologías agudas y crónicas por estrés y sus diferentes grados. Por otro lado, los factores externos al lugar de trabajo que guardan estrecha relación con las preocupaciones del profesional se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada de cada uno, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

Los profesionales de enfermería que a su vez son estudiantes universitarios, no escapan a esta realidad, en la actualidad se producen acelerados cambios en la percepción del individuo en la búsqueda de nuevos horizontes en el ámbito profesional, se ve sometido a factores estresantes en los diferentes ámbitos de la vida diaria, donde la profesionalización en muchos casos es dejada a un lado a causa de las manifestaciones derivadas del estrés laboral.

En la búsqueda de esta profesionalización el enfermero (a) que cursan estudios universitarios se encuentran en algún momento inmersos en el estrés, pues en muchos casos el asistir a la universidad y trabajar los afecta consecuentemente en la rutina de trabajo, modificando el entorno laboral, estilo de vida y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Se ha observado que el profesional de enfermería que cursan estudios Universitarios Supervisados, en la Escuela de Enfermería de la Universidad Central

de Venezuela, son en la mayoría trabajadores que deben cumplir un horario, laborar en dos o tres instituciones para mantener un status, aunado a que en Venezuela estos profesionales son en su mayoría del sexo femenino y en un gran número son sostén de familia, se preocupan por mantenerse al día, ya que en cada jornada se requiere mayor grado de habilidades y destrezas por lo que la capacitación es prácticamente obligatoria, así mismo se puede mencionar la responsabilidad adquirida al cursar estudios de profesionalización lo cual requiere tiempo, y dedicación, sumado a esto se encuentra el estilo de vida actual del venezolano, característico de un país en vías de desarrollo.

En una entrevista informal con los estudiantes universitarios de enfermería de la Universidad Central de Venezuela, se pudo constatar que un gran número de estos presentan manifestaciones como: Cefaleas, problemas de atención y concentración, ansiedad, depresión, ausentismo, entre otras que pudiera estar relacionada con estrés laboral.

En virtud de lo cual las autoras se plantean las siguientes interrogantes.

¿Cuáles son los factores de riesgo laboral que influyen en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela?

¿De acuerdo a lo planteado surge el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son eventos estresores laborales que presentan los Estudiantes del Noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar los factores de estrés laboral que presentan los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Objetivos Específicos

Identificar los eventos estresores laborales extrínsecos e intrínsecos que se evidencian con frecuencia en los espacios laborales del campo de salud que presentan los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Determinar los eventos estresores laborales que presentan los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela

Justificación.

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

El estrés laboral puede manifestarse como una enfermedad profesional por trastornos orgánicos y/o psicológicos generados por éste, debido un incremento en las

inasistencias y reposos de los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, como resultado a la exposición de factores físicos, biológicos, sociales y ergonómicos generadores de estrés es que resulta necesario realizar una revisión detallada de cualquier ocurrencia de trastornos orgánicos y psicológicos en los profesionales de enfermería durante el desempeño de sus funciones laborales a fin de determinar la influencia en el rol de estudiantes.

La presente investigación beneficiará al profesional de enfermería estudiantes del noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, debido a que se pretende estimular la realización de nuevos estudios en materia de estrés laboral que permitan identificar con precisión el grado de participación de los factores generadores de estrés en la profesión de enfermería.

Así mismo será de beneficio para la institución donde estos profesionales laboran ya que incentivará la participación de la institución y los empleados, con objeto de mejorar los ambientes laborales, propiciando el desarrollo de sus trabajadores, para aumentar su productividad, los rendimientos, la calidad en el trabajo y desde luego la salud de sus empleados y de acuerdo a los resultados que se obtengan del estudio, el personal de enfermería generarían cambios dentro de la institución para facilitar el desempeño de las actividades de manera eficaz, eficiente y oportuna, mediante una adecuada distribución del recurso humano, así como la participación en programas para el manejo del estrés en las áreas críticas.

El beneficio regional será en cuanto a que contempla cambios importantes en los esquemas tradicionales de estilos de dirección, jerarquías, participación y procesos internos de comunicación de las instituciones de salud tendientes a favorecer un clima organizacional que propicie el desarrollo, superación y buen desempeño de sus trabajadores.

En relación a los aportes al profesional de enfermería estudiantes del noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, será de suma importancia puesto que se evidenciará la importancia de que el manejo del profesional expuesto a los factores generadores de estrés, deberá invariablemente realizarse de manera integral, identificando con la mayor precisión posible los factores causales particulares propios de cada caso, buscando actuar sobre ellos, para eliminarlos o por lo menos disminuirlos al máximo, pues de otra manera la intervención y el trabajo del médico y del personal de salud involucrado, estará lamentablemente restringida a los alcances del tratamiento sintomático y paliativo.

Se considera que la investigación propuesta tiene relevancia científica ya que le permitirá al personal de enfermería conocer los factores predisponentes del estrés laboral y las medidas preventivas a fin de minimizar los factores de riesgo, además podrá servir de antecedente para futuras investigaciones sobre el tema.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Toda situación que llame la atención para ser estudiada, debe haber sido objeto de investigación con anterioridad, en el campo científico donde se desarrolla la investigación, en el caso específico de este estudio cuyo objetivo era determinar el estrés laboral en los estudiantes del noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, se trata fundamentalmente el tema del estrés que ha sido analizado desde diferentes perspectivas en el campo de la investigación en salud, en este sentido, se citan cuatro investigaciones relacionadas y que sirven de antecedentes a este estudio:

Márquez, S (2005) realizo una investigación titulada: “Factores Asociados al Estrés Laboral del Profesional de Enfermería”, cuyo propósito fue determinar los factores que predisponen al Estrés Laboral en las Enfermeras de la Emergencia Pediátrica del Hospital Joaquina de Rotondaro en Tinaquillo. Cojedes. El estudio de tipo descriptivo y de campo, con un universo de 12 enfermeras (os), se elaboro un cuestionario, la primera parte con los datos sociodemográficos y laboral y una segunda con dieciocho (18) ítems de respuesta dicotómicas (si o no), referidas a la variable en estudio, el cual fue validado por tres expertos, se aplico la prueba piloto a cinco (5) enfermeras (os) de otro hospital los resultados fueron procesados a través de

análisis porcentual de cada ítem, utilizando el coeficiente Kuder-Richardson₂₀ (Kr₂₀) con un 0.96% muy alta confiabilidad.

Los resultados expresados en cuadros y gráficos estadísticos arrojaron los siguientes resultados; se evidencio un predominio del sexo femenino con un (91,6%), y del grupo de 40 y más años de edad (41,6%), en relación al nivel académico prevalece el técnico superior con un (83,3%). Sobre los licenciados con un (25%), en las enfermeras encuestadas en su mayoría responden corresponden a enfermo (as) I con (75%) seguido de enfermeros (as) II con un (25%), con respecto a los años de servicio destaca el grupo de 11 a 15 años (75%), seguido del grupo de 5 a 10 años con (16,6%), y la jornada nocturna A-B con (50%),demostrándose que el personal de enfermería se haya expuesto a factores generadores de estrés, personal que constantemente labora bajo presión, con inadecuadas condiciones medio ambiente ergonómicas y organizacionales, así como la sobrecarga laboral, la temperatura del ambiente físico (calor), el déficit de personal en su turno de trabajo predisponen a las enfermeras (os) al Estrés laboral, por lo cual se sugiere establecer dialogo con la enfermera jefe y el director haciendo la solicitud por escrito de la necesidad de aumentar la cantidad de recursos humanos y materiales, así como también el mantenimiento del ambiente físico y de los equipos de aire acondicionado para que el equipo de salud que labora en esa área desempeñe satisfactoriamente con un ambiente libre de calor

Así mismo, Rodríguez, M (2004) realizo una investigación titulada “Estrés Laboral de la Enfermera que trabaja en la Unidad Clínica de Emergencia del Hospital

“Dr. Raúl Leoni” de San Félix, Estado Bolívar, Primer Semestre 2003”, cuyo objetivo fue determinar la presencia de estrés laboral en las enfermeras (os) de la Unidad Clínica de Emergencia del Hospital “Dr. Raúl Leoni” de San Félix, Estado Bolívar, en sus dimensiones manifestaciones de estrés negativo y condiciones estresantes.

El estudio fue un diseño no experimental de tipo descriptivo transversal, en una población que estuvo conformada por treinta (30) enfermeras (os) que laboran en la unidad clínica de emergencia, en los diferentes turnos, utilizando como muestra el 100% de la población. Para la recolección de los datos se utilizó un instrumento tipo cuestionario conformado por veinticinco (25) ítems con respuestas tipo Lickert de cuatro (4) puntos: siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca. el mismo fue sometido a la validez de expertos, posteriormente se buscó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,94, lo que refleja una confiabilidad aceptable. Concluyendo que existe estrés laboral en las enfermeras (os) de la unidad objeto de estudio, ya que en su mayoría algunas veces presentaron manifestaciones de estrés negativo relacionado con cefalea, fatiga y taquicardia, así como también la presencia de condiciones estresantes tales como autonomía, solidaridad, relaciones laborales y sobrecarga física.

Por otro lado, García, H. (2004) realizó un estudio titulado “Manifestaciones de estrés en el profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia del Ambulatorio Yagua del IVSS, Guacara, Primer Semestre 2004”, cuyo objetivo fue determinar las manifestaciones de estrés en el profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Ambulatorio Yagua del IVSS de Guacara, durante el

primer trimestre del año 2004, la metodología utilizada fue una investigación de carácter no experimental, ya que las autoras, no manipularon la variable, según el análisis y alcance de los resultados se trata de una investigación descriptiva; la población quedó conformada por 20 profesionales de enfermería que laboran en el servicio objeto de estudio, debido a lo pequeño de la población para la recolección de la información se utilizó el instrumento de Huber G. adaptado por la Dra. Feldman, L. en la USB en su versión corta, contenido de diecinueve ítems, en escala de Si-No. Los resultados del estudio permitieron afirmar que en cuanto a los resultados para la variable manifestaciones de estrés en el profesional de enfermería, se evidencia que en lo referido a las alteraciones físicas, sí han presentado alteraciones físicas, siendo la tensión muscular la más frecuente con un 90% y el dolor de cabeza con 85.5%, mientras que el 50% manifiesta no haber presentado este tipo de alteraciones, y en cuanto a las alteraciones psicológicas el 50% manifiesta no haber presentado este tipo de alteraciones psicológicas, el 50% manifiesta sí haber presentado síntomas los más frecuentes fueron la dificultad para concentrarse con 60% y los olvidos con un porcentaje del 50%.

Llama la atención que el 65% dicen no haber presentado este tipo de alteraciones, lo cual permite inferir que se están utilizando estrategias adecuadas para manejar el estrés.

Asimismo, Laffont I. Miranda A. Porra M. (2003) realizaron un estudio titulado “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, segundo semestre 2003”, cuyo objetivo fue determinar 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, metodológicamente fue un estudio no experimental, prospectivo-descriptivo, la población estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería, para la recolección de datos se elaboró un instrumento estructurado en tres partes, la primera parte con los datos demográficos, la segunda parte con 16 ítems, que miden los eventos estresores y la tercera parte con 22 ítems que miden las manifestaciones físicas del profesional de enfermería, en escala Si-No, cuya confiabilidad alcanzó un valor de 0.87 en la segunda parte, 0.88 en la tercera parte respectivamente, según el coeficiente de Kuder-Richardson₂₀, utilizado para escala dicotómicas. las herramientas estadísticas aplicadas para el análisis fueron distribución de frecuencias, absolutas y porcentuales a través del programa computarizado de SPSS Windows 2000, cuyos resultados de la investigación evidenciaron que el 66.7% del elemento muestral coinciden en señalar que existen eventos estresores organizacionales y un 80% eventos estresores extraorganizacionales, que les provocan reacciones negativas, de igual forma el 66.7% de los profesionales de enfermería señalaron presentar signos y síntomas tales como: cefalea, fatiga, disnea, problemas estomacales, dolor osteomuscular y contracturas musculares.

Por otra parte, Aranguren, F y Serrano, N (2002) en el estudio descriptivo realizado, prospectivo y transversal sobre los Factores estresantes individuales y el

Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de Terapia Intensiva del Hospital de Niños J. M. de los Ríos, en Caracas, Venezuela, siendo el objetivo describir la presencia del Síndrome de Burnout y su proporción en cuanto a los factores estresores individuales, para lo cual utilizaron un grupo de 30 profesionales de enfermería de la unidad de terapia intensiva pediátrica, los mismos se evaluaron por un cuestionario con escala de Likert, que incluye factores individuales estresores como: roles conflictivos, ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo y desarrollo de la carrera; y a su vez incluye el síndrome de Burnout en sus dimensiones : cansancio emocional, despersonalización e irrealización profesional.

Se obtuvo, como resultados que los factores estresores individuales se presentan en el ítem de siempre en un 34% y el síndrome de Burnout en el ítem de algunas veces en un 36%; concluyéndose que ninguno de los componentes muestrales presenta el síndrome, sin embargo existen factores determinantes para llevarlos a cabo.

En la investigación anteriormente mencionada y en la presente, se comparte el interés de querer identificar los aspectos que describen al síndrome de Burnout, sirviéndose de información teórica para complementar ciertas características que identifican al trastorno adaptativo crónico del individuo que presta su atención directa a la persona enferma.

También, Lombardi, M. (2000) realizó un trabajo investigativo de tipo descriptivo y correlacional sobre el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Clínico Universitario, en Caracas,

Venezuela. En el mismo se plantea como objetivo principal el establecer el nivel de respuestas al estrés, de un grupo de profesionales de enfermería que atienden a pacientes de emergencias en una institución hospitalaria pública y a su vez determinar si existen situaciones específicas que puedan explicarlo. Para ello, utilizó como instrumentos el cuestionario de Maslach y Jackson "Maslach Burnout Inventory" (MBI), que mide las tres dimensiones del Burnout, cansancio emocional, despersonalización y baja realización profesional. La población estuvo conformada por 47 profesionales de enfermería que trabajan un solo turno, 12 horas y hasta 18 horas diarias. Los resultados obtenidos indican que las respuestas de estrés corresponden a niveles medios para los síntomas físicos, con una media de 4,45; cansancio emocional con una media de 19,06; despersonalización con 6,82 y baja realización profesional con una media de 37,36.

Además se obtuvo que los estresores laborales más frecuentes se refieren a la sobrecarga de trabajo, así como la ambigüedad y conflicto de rol. Los eventos estresores reportados son la mala relación interpersonal con los supervisores y los médicos, así como la falta de apoyo social.

Todos estos estudios previos guardan relación con la presente investigación que permiten confirmar la verdadera incidencia del estrés laboral en los profesionales de enfermería. Así mismo, establece la relación de las situaciones específicas que pueden originar y explicar los agentes estresantes que aparecen como síntomas en el estrés laboral., conjuntamente permite relacionar los factores que pueden ser comunes y que también se presentan en los estudiantes universitarios, como los de la población

de este estudio, por estas razones el objetivo de esta investigación se relaciona con los de los estudios consultados y estas se constituyen en antecedentes de la misma.

Bases Teóricas

Estrés laboral

La sustentación teórica de la presente investigación comienza conceptualizando la variable en estudio referida a estrés laboral, definido por Arias, P (1998) como “la respuesta que se pone en marcha en el individuo para hacer frente a las exigencias tanto físicas como psicosociológicas que percibe del exterior” (p 12).

Las alteraciones psicológicas y dentro de ellas el estrés, constituyen una de las principales causas de incapacidad laboral; según un estudio elaborado por la Universidad de Manchester se puede decir que la Enfermería se considera habitualmente una ocupación muy estresante con alta prevalencia de trastornos psicológicos relacionados con el estrés Este problema tan extendido supone un gran coste tanto para el individuo al provocar incapacidad física y mental, como para las empresas y la sociedad, debido al absentismo, al bajo rendimiento, a las solicitudes de indemnización, a los seguros de enfermedad y a los gastos directos en seguros médicos que estas alteraciones ocasionan.

El estrés es la respuesta que se pone en marcha en el individuo para hacer frente a las exigencias tanto físicas como psicosociológicas que percibe del exterior. Esta respuesta depende de una combinación de elementos diferentes como son la

naturaleza de las exigencias las características del propio individuo y el apoyo que este reciba.

Si esta combinación de elementos se repite de forma regular o crónica, producirá efectos nocivos sobre la salud.

Hay algunas profesiones que son fuente de estrés. La enfermería es, sin duda, una profesión generadora de gran estrés, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional.

Teoría Transaccional de Lazarus

La Teoría de Lazarus distingue entre las condiciones antecedentes de estrés («estresores»), cómo éstas son percibidas y apreciadas cognitivamente por una persona en particular, y las consecuentes reacciones emocionales cuando un estresor se percibe como amenazante y el individuo no es capaz de afrontarlo efectivamente. Su enfoque teórico requiere un análisis detallado de los estresores específicos que están asociados con un trabajo en particular, y cómo diferentes trabajadores reaccionan ante estos estresores tomando en cuenta las habilidades de afrontamiento de los individuos y su experiencia pasada. Lazarus, R. (1994).

Este autor, conceptualiza el estrés en el trabajo como un fenómeno esencialmente individual, en el cual los efectos de los eventos estresores relacionados al trabajo referidos a las emociones y el comportamiento están mediados por la percepción de los empleados, sus apreciaciones de estresores específicos, y sus habilidades de afrontamiento.

Barone, D. Katell, A. Roselione, B y Hamilton, A. (1998), critican el énfasis de Lazarus en la naturaleza ideográfica del estrés ocupacional. Ellos argumentan que es especialmente importante descubrir aquellas condiciones de trabajo que podrían afectar negativamente a los grupos de trabajadores que podrían ser expuestos a ellas. En una crítica similar del modelo de Lazarus, Harris, J. (1994). ha notado que los estresores ocupacionales asociados con el clima y cultura de una organización pueden tener efectos profundos sobre los empleados, y que ellos pueden diferir en función del género y las diferencias individuales en la personalidad y las habilidades de afrontamiento.

La concepción de Lazarus sobre estrés ocupacional y la teoría de la Adaptación Persona-Ambiente, tienen méritos y limitaciones y pueden ser consideradas complementarias antes que contradictorias, en proporcionar una estructura conceptual significativa para entender el estrés en el trabajo. Una gran diferencia entre estas perspectivas está en la especificidad y tamaño de la unidad de medición para evaluar los componentes del estrés laboral. Mientras que la teoría de la Adaptación Persona-Ambiente identifica las condiciones generales que producen tensión en el trabajo (demandas de trabajo), el modelo del proceso transaccional de Lazarus se centra sobre cómo un evento estresor en particular es percibido y apreciado, notándose que estos procesos mediadores están fuertemente influenciados por las habilidades de afrontamiento del trabajador y su experiencia previa.

Una evaluación integral del estrés ocupacional como un proceso transaccional requiere tener en cuenta la naturaleza del evento estresor, cómo es percibido y apreciado, y las reacciones emocionales del trabajador.

Diferencias de Género en el Estrés Ocupacional

Sobre la base de una revisión completa del estrés en organizaciones, B Barone, D. Katell, A. Roselione, B y Hamilton, A. (1998). Concluyeron que había poca evidencia de la influencia del género en los síntomas relacionados al estrés del trabajo.

Del mismo modo, Barone, D (1994), en un estudio de género y estrés relacionado al trabajo, observo que desde una amplia perspectiva, hombres y mujeres perciben los estresores de manera relativamente semejante. No se encontraron diferencias de género en el agrupamiento de estresores en general, (p.48). Llegando a una conclusión basada en los resultados de una evaluación meta-analítica de 15 estudios que examinaban diferencias de género en estrés ocupacional, no existen diferencias según el sexo en el estrés ocupacional experimentado ni percibido.

Sugieren Barone, D. Katell, A. Roselione, B y Hamilton, A. (1998), que la dificultad en la identificación de diferencias relacionadas al género en el estrés ocupacional pueden ser debidas a problemas de muestreo, notándose que los hombres están sobre-representados en posiciones de manejo administrativo, mientras que más mujeres tienen trabajos de oficinistas y de servicios.

En la revisión de evidencia empírica de diferencias de sexo en el estrés en el trabajo, identificaron numerosos vacíos, ambigüedades e inconsistencias en las investigaciones existentes no obstante, a pesar de los hallazgos citados frecuentemente de la no existencia de diferencias de género en el estrés ocupacional, concluyen que el género actúa no sólo como un predictor directo de la fuente de estrés, sino también como un moderador, afectando la forma en que el estrés es percibido, hacia la cual las habilidades de afrontamiento son referidas, y como el estrés se manifiesta. Barone, D. Katell, A. Roselione, B y Hamilton, A. (1998, p. 80).

En apoyo a esta conclusión ellos destacan la evidencia que las mujeres reportan mayores síntomas de tensión psicológica (por ejemplo, disconformidad emocional y depresión), mientras que los hombres son más propensos a desarrollar severas enfermedades físicas relacionadas al estrés, como lo refleja una alta incidencia de enfermedades al corazón y cirrosis hepática debido al abuso del alcohol.

Estos autores, también revisaron investigaciones de diferencias de género en el estrés del trabajo, y concluyeron que las mujeres experimentan mayor estrés ocupacional que los hombres debido a la particularidad de las fuentes de estrés de trabajo típicamente enfrentadas por las mujeres: por ejemplo, salarios bajos, bloqueo de la carrera, discriminación y estereotipos y la incompatibilidad de matrimonio y trabajo.

Aunque no se han encontrado diferencias inherentes al género en las investigaciones de agotamiento relacionado al trabajo, podría haber diferencias en las causas de agotamiento para hombres y mujeres y en sus estrategias de afrontamiento

de los síntomas del agotamiento, escogiendo los hombres estrategias más activas y de afrontamiento directo.

Aunque Barone, D. Katell, A. Roselione, B y Hamilton, A. (1998), no encontraron mayores diferencias de género en los agrupamientos genéricos de los estresores de trabajo, señalaron que la frecuencia de causas específicas de estrés para hombres y mujeres difería en 4 de los 14 casos (p. 48). Los factores de carga del trabajo tales como demasiado o poco trabajo eran doblemente señalados por las mujeres que por los hombres.

El estrés relacionado al poder, tal como falta o posesión de poder fue mencionado con una frecuencia superior al doble por los varones, además de las diferencias en la representación de género en los niveles ocupacionales altos y bajos, y en las definiciones amplias vs. restringidas de eventos estresores, las mediciones de estrés laboral tienden a confundir la intensidad percibida de un evento estresante con la frecuencia de su ocurrencia. La intensidad percibida del estresor influirá grandemente en la intensidad de la reacción emocional cuando se presente dicho estresor.

Sin embargo, aún cuando un evento estresor específico puede ser percibido como altamente estresante si se presenta ocasionalmente tendrá un impacto limitado como una fuente de estrés. Consecuentemente es importante evaluar no sólo la intensidad percibida de un estresor sino también cuán a menudo ocurre.

Eventos Estresores Laborales

Se utiliza el término de "Estresor o situación estresante " para referirse al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Almirall, P. (2003). Hay algunas profesiones que son fuente de estrés. La enfermería es, sin duda, una profesión generadora de gran estrés, ya que se viven situaciones de gran intensidad emocional

Medio Ambiente Físico y Disposición del Espacio

Todas las condiciones termohigrométricas como: disponibilidad y disposición del espacio, condiciones climatológicas, la higiene, iluminación, temperatura, ventilación, humedad, y el ruido, son factores del ambiente físico

De acuerdo a lo expresado por Almirall, P. (2003).

“Son factores del medio ambiente natural presentes en el ambiente de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificados por el proceso de la actividad desarrollada y que repercuten negativamente en la salud, si dichos factores no son adecuados, podrían convertirse en generadores de estrés laboral” (p 14).

Iluminación

Plantea Keith, D (2004) que la iluminación es un aspecto muy importante a tener en cuenta dentro del ambiente donde se realiza una actividad ya sea laboral o educativa. La iluminación de un lugar esta determinada por el tamaño, el brillo, el contraste y el tiempo se han definido como las características principales de la visibilidad relativa de un objeto.

Una mala iluminación es un importante factor de riesgo a la salud visual, ya que el cansancio de la vista causa fatiga, y desmotivación para el trabajador, estudiante, la iluminación artificial deficiente puede ser causada por luz floja, muy brillante, inestable o mal distribuida, dirección incorrecta, insuficiente watiaje, así mismo el abuso en la exposición a la iluminación, demasiado watiaje produce encandilamiento así como, el uso prolongado de la visión, lectura en movimiento y actividades que exija mucha precisión de la vista como preparación y administración de medicamento. La Dou, Joseph (1999).

La eficacia de la iluminación está determinada por factores como la intensidad, la brillantez, el contraste y el color de la luz por lo tanto la alteración de estos o algunos de los factores afectan la adecuada visibilidad, como es el deslumbramiento, la opacidad y el brillo. Por consiguiente, cualquiera que sea el ambiente donde se realice una actividad, el trabajador estará amenazado por una serie de factores de riesgo ya sean de tipo químicos, físicos, psicológicos, biológicos y/o ergonómicos, por las mismas características del proceso que allí se realiza y por el tiempo de exposición al riesgo, por lo tanto, es de vital importancia identificar, valorar y controlar estos riesgos, ya que constituye una medida de prevención de eventos generadores de estrés. La Cruz F (2002).

Ruido

Arias, P (1998) expresa que el sonido es la sensación auditiva que tiene su origen en una onda acústica proveniente de una vibración. El ruido es un sonido no

deseado y molesto La diferencia entre sonido y ruido es subjetiva. El ruido puede ser una de las causas de malestar en el medio de trabajo, la influencia del ruido afecta más a los trabajos intelectuales que manuales ya que requieren un esfuerzo de atención mayor

Trabajar con alarmas continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc. Entre los efectos del ruido sobre el organismo se pueden mencionar la pérdida de la audición, efectos fisiológicos no auditivos, efectos sobre la contaminación y alteración del sueño y el descanso, degenerando en estrés.

Temperatura.

A veces trabajar en un ambiente caluroso genera un tremendo discomfort, en este sentido, Almirall, P. (2003) plantea que:

“El hombre es un animal de los que se denominan homeotermos, es decir, de temperatura constante en su cuerpo. Esto implica que la fisiología humana no tolera variaciones apreciables de la temperatura de ciertos órganos (cerebro, hígado). Las personas funcionan eficazmente dentro de ciertos límites corporales de temperatura, fluctuaciones de -2°C $+3^{\circ}\text{C}$ pueden modificar de forma muy importante nuestro rendimiento” (p 23).

El calor es la sensación que experimenta el cuerpo cuando su temperatura es inferior a la del medio transmisor. El frío es la sensación que experimenta el cuerpo cuando la temperatura es superior a la del medio con el que entra en contacto. Cuando el calor producido por el propio cuerpo y el recibido externamente no están en equilibrio, tiende a producirse una modificación de la temperatura corporal. Las

condiciones físicas del ambiente laboral condicionan en el trabajador una determinada carga térmica. El conjunto de estas cargas que representan la acción agresiva térmica sobre el trabajador se llama estrés térmico.

La exposición habitual al calor intenso no da lugar a una patología específica que pueda llamarse enfermedad profesional, pero si da lugar diferentes efectos: Golpe de calor, deshidratación, trastornos de la piel y rampas producidas por el calor. El confort térmico puede definirse como la manifestación subjetiva de conformidad con el ambiente térmico.

Los factores importantes en la determinación del confort térmico son la climatología ambiental, la estructura y situación del edificio, el proceso de trabajo, la ropa utilizada y la ventilación. A parte del correcto confort térmico (calefacción/refrigeración), conviene tener en cuenta otros parámetros: Humidificación-deshumidificación: las temperaturas elevadas se soportan mejor si la humedad es baja y la limpieza del aire.

Toxicidad o Ambientes Contaminados.

La percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico. Rojas, E (1999),

Demanda Laboral

De acuerdo a Rojas, E (1999), eventos estresores más importantes en la demanda de tipo laboral son los siguientes: sobrecarga de trabajo, trabajo por turnos

La sobrecarga de trabajo en el ámbito mental, se refiere al grado de movilización de energía y capacidad mental que el trabajador pone en juego para desempeñar una función o realizar una actividad que requiere atención y concentración. Ejemplo: tener que preparar 25 soluciones, mas tres ronda de medicamento en un horario reducido.

Contenido del Puesto de Trabajo

Se refiere a las características propias del ejercicio profesional y que son independientes del lugar en donde se está trabajando, como realización de procedimientos dolorosos para los pacientes; escuchar o hablar frecuentemente con los pacientes y sus familias sobre su muerte cercana; la muerte de un paciente cuando se ha establecido una relación estrecha; convivir diariamente con el sufrimiento; y el contacto continuo y permanente con personas deprimidas. Rojas, E (1999),

Posibilidades de Demostrar Destrezas y Habilidades

Daza, M (1992) plantea que la generación de estrés varía de unas personas a otras, 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 motivación.

Control Interno y Externo

Igualmente es un evento estresor, el estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente o información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente; rotación permanente por diferentes servicios; ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería; tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente; falta de personal para atender adecuadamente el servicio; sobre - carga de trabajo y bajo salario.

Variedad de las Tareas

Es una actividad con un ciclo corto, que conlleva una gran repetición de secuencias gestuales y funciones mentales siempre idénticas. Ello supone para el trabajador un automatismo de ejecución que provoca fatiga y monotonía en el trabajo, igualmente se encuentra altamente relacionado con accidentes de trabajo. Daza, M (1992)

Desempeño de Roles: Ambigüedad del Rol y Conflicto

Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante. También influyen los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales, sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción. La Dou, J (1999).

Es la falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo, en toda la medida en que una persona conoce claramente el papel que desempeña en la empresa es consciente de sus responsabilidades y objetivos genera control frente a las demandas del cargo lo que le brinda seguridad, tranquilidad y apego a la empresa. Estos factores pueden ser eventos generadores de estrés laboral. Robbins, S. (1992).

Conflictos

Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir ordenes contradictorias de un responsable de enfermería o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente se esta haciendo. Cuando entran en contraposición , los objetivos, metas y métodos se crean dificultades para comenzar o terminar una actividad, cuando se sale del control y dura mucho tiempo o se vuelve demasiado intenso, puede deteriorar la disponibilidad para la cooperación y el trabajo en equipo convirtiéndose de esta manera en un evento estresor en el desempeño de roles. Robbins, S. (1992).

El conflicto de rol, es la resistencia del sujeto a hacer algo que se le pide, por estar en contra de sus valores o por considerar que no corresponde a su rol. Se produce cuando los miembros del conjunto de rol envían a la persona todas las demandas y expectativas incompatibles se da una situación estresora.

Relaciones Interpersonales

De acuerdo a Seward, P. (1990). Son todas aquellas que dependen y son inherentes a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo; interrupción frecuente en la realización de la tarea; recibir de manera constante crítica de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo; falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes; ausencia de personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorrespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente, entre otros.

Las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés. Piénsese en un profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros. Es una fuente continua de estrés. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

Turno de Trabajo

La jornada de trabajo excesiva 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.

Desarrollo de la Carrera

Si las aspiraciones profesionales no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos, se puede generar una profunda frustración apareciendo el estrés.

En un ambiente de trabajo siempre debe existir la división del trabajo en diferentes clases y obligaciones con el fin de que el trabajo sea asignado a quien le corresponda de forma equitativa. Las relaciones interpersonales y las obligaciones determinadas por la división del trabajo deben siempre ser comunicadas y asignadas a las personas por medio de la delegación que no es más que la autoridad.

Las organizaciones tienen objetivos y para que se logren deben de existir factores de tipo interno, propios de la organización y los moderadores. Al respecto Barone, D. Katell, A. Roselione, B y Hamilton, A. (1998), explican que los factores internos son todos aquellos que tiene relación directa con el medio ambiente donde se labora y al mismo tiempo proporciona todos aquellos recursos tanto materiales como humanos con la finalidad de que las personas puedan cumplir con los objetivos establecidos.

El clima organizacional permite a las personas satisfacer diferentes necesidades entre ellas tenemos: económicas, culturales, psicológicas y fisiológicas de acuerdo a

la adaptación que tenga con él, al no existir adaptación se convierte entonces en un problema para los trabajadores.

Finalmente, se puede decir que dentro de las organizaciones los factores antes mencionados se conjugan e interrelacionan formando grandes factores perturbadores de la salud de los individuos, en este sentido se afirma que la inadaptación de los individuos ante la acción de los eventos estresores ocasionan desordenes en la salud, creando caos en la organización

Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales

La incorporación de nuevas tecnologías representa un factor de riesgo profesional, y su falta de control por los trabajadores y trabajadoras, que lo perciben como amenazante, generan situaciones de ansiedad, estrés y disminución de eficiencia.

La coherencia entre las expectativas del trabajador y sus funciones. Se convierte en un riesgo cuando se presenta una falta de claridad en la importancia de sus funciones en una línea de producción o dentro de las actividades propias de la empresa. Algunas veces la elevada rotación en la tarea genera un sentimiento de falta de pertenencia que se puede traducir en una falta de interés en el trabajo a realizar y una mera identificación con la organización. El trato de liderazgo de la duración. Falta de participación en los procesos de toma de decisiones. Sentirse externo en la propia organización. Falta de autonomía en el trabajo. Estrecha supervisión del trabajo pueden constituir factores generadores de estrés laboral.

Eventos Estresores Extralaborales

Un aspecto frecuentemente citado por los expertos es la necesidad de conseguir un equilibrio entre la vida del trabajo y la vida fuera del mismo. Rojas, E (1999), ha señalado tres procesos por los cuales las experiencias y los acontecimientos externos al trabajo pueden influir sobre las experiencias de estrés laboral:

Existen por tanto un conjunto de estresores dentro del ámbito familiar que pueden influir sobre el trabajo. Se puede distinguir los siguientes:

- Eventos normativos que se producen a lo largo del ciclo vital familiar.
- Eventos ocasiones importantes. Estos eventos suelen producir un nivel de estrés superior a los anteriores (muerte de un hijo o enfermedad grave, separación de la pareja o fallecimiento de ésta. Estos estresores que en un principio son eventuales se pueden convertir en crónicos.
- Estresores crónicos. Familiares que tienen que ver con el desempeño de roles en la familia y la existencia de conflictos interpersonales.
- Estrés por las relaciones y conflictos familia-trabajo. Son aquellos estresores donde el desempeño de determinado rol en el trabajo influyen negativamente en el entorno familiar.
- Estrés cuando los dos miembros de la pareja trabajan, cuando son frecuentes los conflictos por las interferencias entre el trabajo y la vida en común.

La evaluación de los distintos factores personales debe implicar una medición y valoración de las diferentes categorías de esta designación, para determinar los

factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras, y que permitan identificar no sólo los grados de peligrosidad (alto, medio y bajo) tanto de forma global como por categorías, sino que, el análisis de cada área permita igualmente destacar los factores psicosociales estresantes de mayor prevalencia a fin de priorizar los niveles de intervención psicosocial en la prevención del estrés ocupacional.

Teoría de Enfermería relacionada con el Tema. Modelo de Betty Neuman

Betty Neuman es una enfermera que trabajó en Salud Mental. Fue pionera en salud mental comunitaria en la década de los 60. Su teoría se publica en 1.972 se basa en consideraciones filosóficas, la teoría de Gestalt, la teoría del estrés de Hans Selye y la teoría general de sistemas. Su teoría se centra en el estrés y la reducción del mismo.

Utiliza el modelo de contenido abstracto y de ámbito general. Predice los efectos de un fenómeno sobre otro. (Teoría predictivas o de relación de factores), mediante el análisis de la información del cliente; principalmente diagnóstico, tratamiento e intervención. Utiliza un sistema de prevención primario, secundario y terciario para reducir los agentes estresantes del paciente/cliente.

Neuman centra su modelo en el dinamismo y la globalidad para tratar la interacción entre un cliente y su entorno, considera a la persona/cliente de forma global según la visión de éste en relación a su percepción de lo externo, no en partes relacionadas con lo externo y como esta pueden influir en él. Debería partir de forma

particular para llegar a un global, a un equilibrio holístico. Considera la salud de forma individualizada viéndola desde el punto de vista de la persona/cliente, de como la siente. Limita mucho las variables del entorno que influyen en la persona y la define explícitamente. Dando prioridad a lo psíquico y al estrés. Mariner, A. (1999)

Esta teoría posee relación con el objeto de estudio, pues Neuwman refiere que persona es un sistema abierto donde puede recibir información del entorno: (positivo ó negativo), de la cual se retroalimenta, mientras mantiene una tensión dinámica entre lo que recibe y lo que experimenta, y mantener un equilibrio, en relación al estudiante de enfermería esta relación con el entorno en muchas ocasiones genera una respuesta negativa como lo es el estrés emocional, en el cual debe tratar de mantener el equilibrio para conservar la salud.

Así mismo, refiere la salud a como la persona tras la retroalimentación ha experimentado el significado que para él representa ó entiende su grado de bienestar o enfermedad. La conciencia que tiene sobre ello, es una fusión entre la salud y la enfermedad. Con relación al entorno se refiere en general a condicionantes que influyen en la persona/cliente, tanto internos como externos ó de relación, la persona/cliente se contempla como un sistema abierto, dinámico, en interacción constante con el entorno. Ahora bien, Neuwman refiere que la enfermera (o) es el facilitador que ayuda a un individuo, familia o comunidad a centrarse en su patrón específico mediante la negociación. Mariner, A. (1999)

La teorizante, ya mencionada utiliza el modelo de contenido abstracto y de ámbito general. Predice los efectos de un fenómeno sobre otro. (teoría predictivas o

de relación de factores), mediante el análisis de la información del cliente; principalmente diagnóstico, tratamiento e intervención.

Igualmente considera a la persona/cliente de forma global según la visión de éste en relación a su percepción de lo externo, no en partes relacionadas con lo externo y como esta pueden influir en él. Debería partir de forma particular para llegar a un global, a un equilibrio holístico. Considera la salud de forma individualizada viéndola desde el punto de vista de la persona/cliente, de como la siente. Mariner, A. (1999)

La Teoría de Neuwman se considera relevante para la presente investigación, en vista de que se centra en el estrés y la reducción del mismo, objetivo del presente estudio.

Bases Legales

Por ser los riesgos laborales, un problema de carácter internacional, y lo extraído de las numerosas investigaciones que revelan sus efectos en el bienestar de la salud del trabajador así como en la productividad de los servicios donde se desempeña, han surgido una serie de reglamentaciones o normativas legales que rigen y favorecen sus condiciones de trabajo, previendo los efectos patológicos a los cuales están expuestos los trabajadores.

En Venezuela, se puede destacar la protección del trabajador en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual en su Art. 85, dice "El

trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores" (p. 15). Con lo que se quiere significar que el trabajo, propiamente dicho y las condiciones en las que se llevan a cabo deben obedecer a características específicas de acuerdo a la naturaleza de las actividades que se realicen y asegurar condiciones que favorezcan el logro de objetivos organizacionales, el producto del servicio y que no afecte la salud del trabajador o empleado.

La Carta Magna, además, establece que el Estado debe proteger y resguardar la salud de todos los venezolanos y esto tiene relación con la investigación ya que si se le brindan condiciones ergonómicas adecuadas del medio ambiente laboral, entonces el colectivo podrá gozar de un buen servicio de atención.

En el caso del profesional de enfermería, que está expuesto a una serie de riesgos ergonómicos laborales, los cuales deben ser controlados o regulados por los patronos para que no tengan efectos negativos en la salud del mismo.

Siendo más específico al respecto, se tiene la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su Art. 185, reza:

“El trabajo deberá presentarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias,” (p. 12).

Como se puede distinguir esta Ley, establece de manera directa las condiciones en las cuales se debe realizar el trabajo, previendo daños a la salud del trabajador, sea físico y/o mental.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (1986), en los capítulos I y IV expresa la voluntad de los legisladores de dotar a los trabajadores venezolanos de un marco jurídico que garantice y preserve las condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Igualmente establece el derecho del trabajador a no ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas inadecuadas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito y por cualquier otro medio idóneo de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a la salud y aleccionado en los principios de su prevención.

Por otra parte, La III Convención Colectiva de Trabajo entre el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, y los Institutos Autónomos a el adscritos y la Federación de Colegios de Enfermeras (os) de Venezuela. Establece lo siguiente:

Cláusula N° 9: Condiciones de Trabajo:

“El Ministerio de Salud y Desarrollo Social y los Organismos adscritos, convienen en garantizar en todos los ambientes de trabajo de los diferentes establecimientos de salud, condiciones óptimas de higiene y seguridad, acorde con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y normas establecidas en la Ley Aprobatoria del convenio N° 149 de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Empleo y Condiciones de Trabajo y de Vida del Personal de Enfermeras y Enfermeros”.

Es indudable la preocupación del Ministerio de Salud (MS), y la Federación y Colegios de Enfermeras (os), por la salud de los profesionales de enfermería, que al firmar la Convención Colectiva (2002), incluyen cláusulas sobre beneficios sustentados en la protección de la salud y prevención de la enfermedad ocupacional.

Todas las personas tienen derecho a la protección y defensa de sus intereses laborales, y el de cumplir con las medidas sanitarias y saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los, tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la Republica Bolivariana de Venezuela.

Sistema de Variable.

La identificación de las variables comienza en el momento que se define el problema de investigación y se formulan los objetivos. Estas son sumamente importantes y no basta con identificarlas sino en definir en forma precisa que es lo que se va a estudiar y como se va a entender cada termino para evitar confusiones y ambigüedades.

Tamayo y Tamayo, M. (1998) Define variables como “una propiedad o característica de un fenómeno susceptible de sufrir modificaciones, que inciden en otra variable por lo que da origen a un problema. Según el papel que desempeña (...) puede ser: Independiente (si ella es la causa del problema), o dependiente (si es el efecto producido por la variable independiente)...” Asimismo, esta autora, propone la operacionalización de las variables haciendo, en primer término, una definición

conceptual en la que, como su nombre lo indica, se da el concepto simple de la variable y, en segundo, elaborando la definición operacional, para lo que se señalan las dimensiones (lo que abarca) e indicadores de las variables.

En la presente investigación el sistema de variables queda establecido así:

Variable: Eventos Estresores Laborales en los estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Definición Operacional: En esta investigación se refiere al conjunto de fenómenos que se suceden en los estudiantes de enfermería por efectos de los eventos estresantes lesivos derivados directamente del entorno laboral.

Cuadro 1
Operacionalización de las Variables

Dimensión	Indicadores	Subindicadores	Ítems	
Eventos Estresores Laborales	Medio Ambiente y Disposición del Espacio	Disponibilidad y Disposición del espacio	4 y 8	
		Condiciones Climatológicas	7	
		Higiene	6 y 10	
		Iluminación	1	
		Ruidos	5	
		Temperatura	2	
		Toxicidad	9	
		Ventilación	3	
	Demandas Laborales Puesto de Trabajo	Sobrecarga de Trabajo	Falta de Material	22
			Exceso de Pacientes	11,20 y 55
		Trabajo por Turnos	Turnos de Trabajo	28,30 y 31
			Doble Turno de Trabajo	56
	Contenido del Puesto de Trabajo	Posibilidad de Demostrar Destrezas y Habilidades		14,33,59 y 60
			Control Interno	32,59 ,64 y 67
		Control Externo	29 y 34	
		Variedad de las Tareas	18,19,25 y 26	
		Recibir Feedback	42, 45, 46, 68 y 72	
		Desempeño de Roles	Ambigüedad	48 y 57
	Conflicto		47,49 y 58	

Continuación Operacionalización de las Variables...

Dimensión	Indicadores	Subindicadores	Ítems
Eventos Estresores Laborales	Relaciones Interpersonales	Presencia y Densidad de las Relaciones	12, 17 y 73
		Relaciones con los Compañeros	16,37 y 75
		Relaciones con los Supervisores	35, 36 y 43
		Relaciones con los Usuarios	61, 63 y 71
	Desarrollo de la Carrera	Niveles de Responsabilidad	23, 27, 50, 52 y 74
		Sentimiento de Equidad	13 y 70
		Estabilidad en el Puesto	15 y 44
		Remuneración Acorde con la Actividad	21 y 24
	Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales	Estructura Organizacional	65
		Participación en la Toma de Decisiones	41
Eventos Estresores Extralaborales	De la Vida Familiar	Nuevas Tecnologías	38,40,53, 54 y 62
		Eventos Normativos	66

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se plantean los pasos a seguir con el fin de medir las variables en estudio. A continuación se desarrolla el criterio metodológico, en el cual se precisa el diseño y tipo de investigación, la población y la muestra, las técnicas de recolección, los procedimientos de validación y las técnicas para el análisis de los datos.

Tipo y Diseño de Investigación

El tipo y diseño de investigación se adecua a los fines del estudio de campo de tipo descriptivo. Según lo expuesto en el Manual de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003), la investigación de campo consiste en “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia” (p.5). Este tipo de investigación permite que la información se recolecte de fuentes directas, es decir, teniendo como base esencial, la información real cedida por los profesionales de enfermería estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Los estudios descriptivos, según Hernández R, Fernández C y Baptista P (1998), tratan de obtener información del estado actual de los fenómenos. Con ello se

pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existen en el momento del estudio, su propósito es especificar, medir las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Población

La población de una investigación es definida por Hernández R, Fernández C y Baptista P (1998), como: "...el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 204). En este sentido la población objeto de estudio está representada por setenta y siete (77) Profesionales de Enfermería estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Muestra

Milton y Tsokos, J. (1998) denomina muestra "a un conjunto representativo de la población, es decir un numero de individuos u objetos seleccionados metódicamente del conjunto total, y cada uno de ellos constituye un elemento de la población". La muestra para la presente investigación queda constituida por 23 Técnicos Superiores de Enfermería estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, que representan el 30% de la población objeto de estudio.

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

En atención a que toda técnica requiere de un instrumento que según Arias, F (1999) es "el medio material que se emplea para recoger y almacenar información" (p.53).

De acuerdo a la problemática planteada se utilizará como método de recolección de datos la encuesta de acuerdo a un instrumento llamado cuestionario, al respecto Hurtado, J (2000), explica la encuesta " consiste en obtener información a través de preguntas sin establecer el dialogo con el encuestado y el grado de interacción es menor" (p.42).

El cuestionario es definido por Tamayo y Tamayo, M (2000), como "un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener información necesaria para la realización de la investigación" (p. 208).

En esta investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario diseñado por Leibovich N, Schufer, C (1999) y validado para la presente investigación. Se escogió este instrumento porque presentaba la clasificación de los eventos estresores de acuerdo con los resultados obtenidos en los diferentes trabajos de investigación precedentes (Lombardi, M, 2004), y además permite evaluar, no sólo la frecuencia con que se presentan estos, sino también la intensidad de los mismos en una escala tipo Likert de 1 a 3 puntos de intensidad. (Ver anexo A)

Confiabilidad

Para probar la confiabilidad durante la recolección de los datos se tuvo en cuenta los tipos de respuestas que los participantes dieron al conjunto de ítems que miden la misma variable, preguntando cada vez que fue necesario para asegurarse así la comprensión y claridad de las respuestas.

Además, se aplicaron los métodos estadísticos de confiabilidad al instrumento que estaba aplicando por primera vez en el país con la finalidad de determinar la adecuación del instrumento

De acuerdo a Ruiz, C (1998), la confiabilidad de un instrumento “se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumentote medición al mismo tiempo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p. 44).

La confiabilidad se determina calculando un coeficiente de confiabilidad y este coeficiente varia entre 0 y 1, donde 0 es nula confiabilidad y 1 es total confiabilidad.

El método para estimar confiabilidad del cuestionario con escala de estimación , a aplicar a la muestra de Técnicos Superiores de Enfermería estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, para respuestas con escala de Likert.

El instrumento para la recolección de la información se aplicó a diez (10) Técnicos Superiores en de enfermería, estudiante de Profesionalización con características semejantes a la muestra seleccionada las cuales no pertenecieron a la muestra de estudio (prueba piloto).

En este sentido, la Confiabilidad interna del instrumento se hizo mediante la aplicación del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach calculada a través del Programa SPSS, para las variables del estudio, la cual fue realizada por un especialista en estadísticas obteniéndose confiabilidad de un 0,89 es decir, muy alta confiabilidad (Ver anexo B)

Técnicas de Análisis de los Datos

Milton y Tsokos, J (1998) se refiere al análisis de los datos como “los procedimientos existentes para la determinación de los distintos aspectos, propiedades y relaciones de las expresiones de un conjunto de datos estadísticos”.

Esta se realizará a través de una tabulación manual y por separado, y se les aplicará una estadística descriptiva porcentual con su respectivo análisis cuantitativo. Los resultados serán representados a través de cuadros estadísticos con sus respectivos diagramas de barras.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez recopilados los datos, se procedió a clasificarlos y tabularlos de acuerdo a lo especificado en el capítulo anterior, lo cual condujo posteriormente a someterlos a los procesos de análisis e interpretación. Un análisis según Ander-Egg, E (1982) consiste en “descomponer y examinar cada elemento del conjunto, analizar es lo mismo que separar, clasificar y tamizar” (p 146). En lo que respecta a la interpretación el mismo autor la define como aquello que supone un juicio, pues busca significado y una explicación que trasciende los hechos” (p 146).

Los datos aportados además de servir como marco para la adecuada interpretación y análisis de los resultados, permitirá sustentar la problemática planteada en el capítulo I de esta investigación, esto tomando en cuenta que si los resultados arrojados contrastan con el planteamiento del problema, la intención del investigador de buscar respuestas a tal situación se ve amenazada, es por esto que los datos obtenidos deben ser un reflejo del planteamiento del problema.

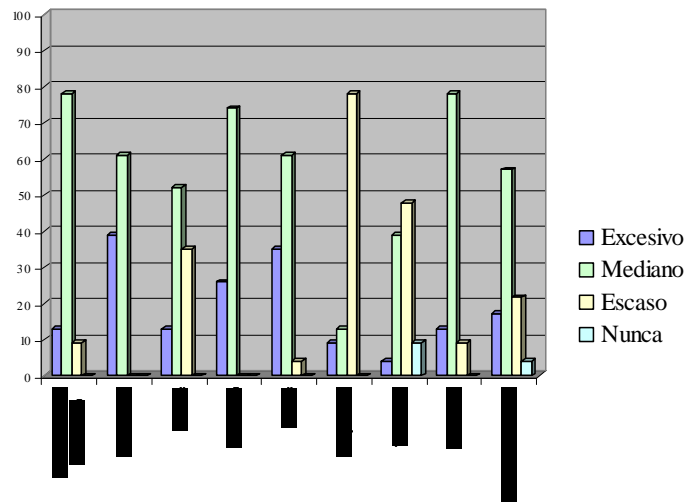
Sobre la base de lo planteado, el análisis y la interpretación de los datos recolectados se analizan; mediante la elaboración de cuadros estadísticos; a cada uno de los mismos se le elaboró el correspondiente gráfico utilizando el programa computarizado EXCEL de Microsoft, y su respectivo análisis cuanti-cualitativo.

Cuadro 2. Eventos Estresores Laborales del Medio Ambiente Físico presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Estresores del medio ambiente físico de trabajo	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Disponibilidad y Disposición Espacio	3	13%	18	78%	2	9%	0	0%	23	100%
Condiciones Higiene	9	39%	14	61%	0	0%	0	0%	23	100%
Iluminación	3	13%	12	52%	8	35%	0	0%	23	100%
Ruidos	6	26%	17	74%	0	0%	0	0%	23	100%
Temperatura	8	35%	14	61%	1	4%	0	0%	23	100%
Toxicidad	2	9%	3	13%	18	78%	0	0%	23	100%
Ventilación	1	4%	9	39%	11	48%	2	9%	23	100%
Promedio Porcentual	17,3		57/		21,7%		4%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Gráfico I: Eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



En el Gráfico I, se observa que los estresores del medio ambiente físico que producen un malestar excesivo en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios

Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, influyendo en el estrés laboral son los referidos como a las condiciones climatológicas con un 39%, seguido con 35% los ruidos y la Iluminación representada con un 26%, el promedio porcentual para todas las respuestas excesivo, referentes a los subindicadores que evalúan las condiciones medio ambiente físico fue de un 17,3%

Con relación al grado mediano de malestar que producen los factores ambientales se aprecia que son muchos los subindicadores que tienen porcentajes por encima del 30% lo cual es muy significativo.

En los factores referidos a la disponibilidad y disposición de espacio así como la ventilación se obtuvo un 78% respectivamente, seguido con un 74% el tener poca o excesiva luz catalogada como iluminación, con un 61% se encuentran la condiciones climatológicas, y los ruidos, las condiciones de higiene en un 52% y la exposición a sustancias tóxicas, en menor grado con un 39%. El factor referente a la temperatura como la humedad obtuvo en el reglon mediano un 13%.

Los factores que producen un grado de malestar escaso en los estudiantes objetos de estudio son; en primer lugar el no contar con aire acondicionado (refrigeración) lo cual afecta al 78% de la muestra, así como la exposición a sustancias tóxicas obtuvo un 48%, seguido en un 35% por las condiciones de higiene.

Se puede afirmar que en el estrés laboral de los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la

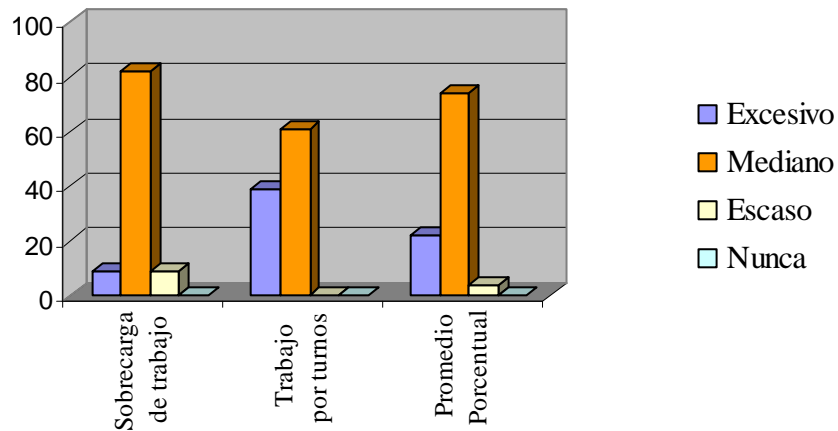
Universidad Central de Venezuela, los factores ambientales en su mayoría representado por un 57% influyen en un mediano grado y escasamente en un 21,7%

Cuadro 3. Las Demandas Laborales como Eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Demandas Laborales	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Sobrecarga de trabajo	2	9%	19	82%	2	9%	0	0%	23	100%
Trabajo por turnos	9	39%	14	61%	0	0%	0	0%	23	100%
Promedio Porcentual	22%		74%		4%		0%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.

Gráfico II: Las Demandas Laborales como Eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



En el Gráfico II, se puede observar de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos en lo referido a los estresores de tipo laboral influyen en el estrés laboral de los Estudiantes del Noveno Semestre de

Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, que el nivel de influencia con mayor frecuencia de respuesta es el nivel mediano con un 82% para la sobrecarga de trabajo, en menor frecuencia 9% el nivel de escaso y excesivo, en cuanto al segundo aspecto de la demanda laboral el trabajo por turnos obtuvo un 61% para el nivel mediano, un 39% para el excesivo.

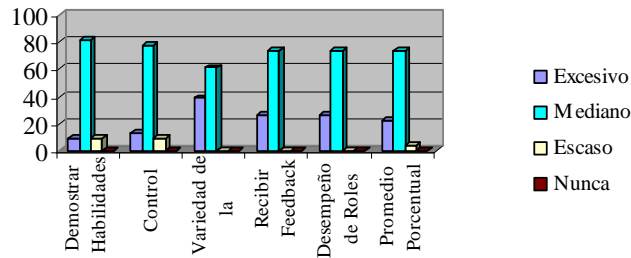
Es importante destacar que para ambos subindicadores el nivel mediano tiene el más alto porcentaje como Evento Estresor Laboral presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela en un 74%, y el excesivo en un 22% vale tener este valor presente a fin de fijar estrategias de prevención..

Cuadro 4. Contenido del Puesto de Trabajo como Evento Estresor Laboral presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Contenido del Puesto de trabajo	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr..	%	fr.	%
Posibilidades de demostrar habilidades y destrezas	2	9%	19	82%	2	9%	0	0%	23	100%
Control de la Variedad de la Actividad	3	13%	18	78%	2	9%	0	0%	23	100%
Recibir feedback	9	39%	14	61%	0	0%	0	0%	23	100%
Desempeño de Roles	6	26%	17	74%	0	0%	0	0%	23	100%
Promedio Porcentual	22,6%		73,8%		3,6%		0%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Grafico III: Contenido del Puesto de Trabajo como Evento Estresor Laboral presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



En el Gráfico III, se puede observar que el 48% de la muestra es decir 11 profesionales de enfermería consideran que los estresores referidos al contenido de trabajo que influyen en el estrés laboral, lo hacen de manera mediana, dentro de los cuales esta el demostrar habilidades y destrezas un 82%, el 78% refieren que el control de trabajar con plazos muy ajustados, un 74% respondió que el no tener reconocimiento y estímulo por parte de los superiores y el no tener claro sobre que espera el empleador de el son aspectos que afectan medianamente, por otra parte, el 61% afirman que hacer tareas variadas, tener un cronograma irregular de actividad así como realizar actividades para lo cual no fue preparado son factores que influyen de mediana en el estrés laboral que presentan.

En cuanto al grado de influencia excesivo el 22,6% afirman que estos estresores de la organización si influyen en el estrés laboral, y el 3,6% refieren que solo influye de manera escasa, obteniendo el mayor número de respuesta en este nivel el no poder aplicar todos los conocimientos seguida de no utilizar al máximo las

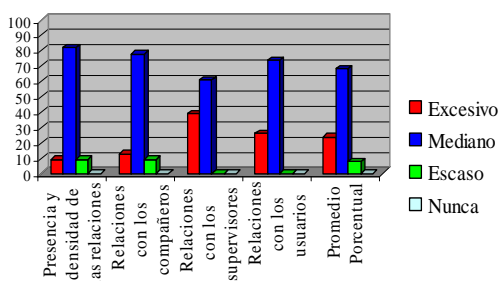
habilidades. Cabe destacar que los estresores de la organización influyen de manera mediana en la mayoría de los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Cuadro 5. Las Relaciones interpersonales como eventos Estresores Laboral presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Relaciones interpersonales	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Presencia y densidad de las relaciones	2	9%	19	82%	2	9%	0	0%	23	100%
Relaciones con los compañeros	3	13%	18	78%	2	9%	0	0%	23	100%
Relaciones con los supervisores	9	39%	14	61%	0	0%	0	0%	23	100%
Relaciones con los usuarios	6	26%	17	74%	0	0%	0	0%	23	100%
Promedio Porcentual	24%		68,2%		7,8%		0%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Grafico IV: Las Relaciones interpersonales como eventos Estresores Laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



En el Cuadro V, Grafico IV; se observa que: El mayor porcentaje de respuestas la obtuvo la escala mediana, seguida de excesivo y en un bajo porcentaje escaso.

Al analizar cada uno de los aspectos valorados en el indicador relaciones interpersonales se tiene que el subindicador presencia y densidad de las relaciones interpersonales se obtuvo en mediana un 82% que afirman que le afectan la competencia y falta de solidaridad entre compañeros, siendo para excesivo y escaso un 9% respectivamente.

En cuanto a la relación con los compañeros, en el nivel mediana el 78% considera que las diferencias de opiniones, la tensión en la relación con los subordinados y el hecho que no le gusten los compañeros de trabajo afecta moderadamente a los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, en el nivel excesivo se obtuvo un 13% y en el escaso un 9%

En la relación con el usuario el 74% en el nivel mediano y un 26% en el excesivo en lo referente a relacionarse todos los días con personas diferentes, maltratar a los usuarios y tener lealtad hacia diferentes grupos o personas en el trabajo son estresores laborales de las relaciones interpersonales que producen estrés.

Y por ultimo se encuentra la relación con los supervisores cuyo aspectos valorados fueron imposibilidad para dialogar, tensión en la relación y la ambigüedad

al encomendar una actividad dieron como resultado de respuesta un 61% para mediana, y un 39% excesiva.

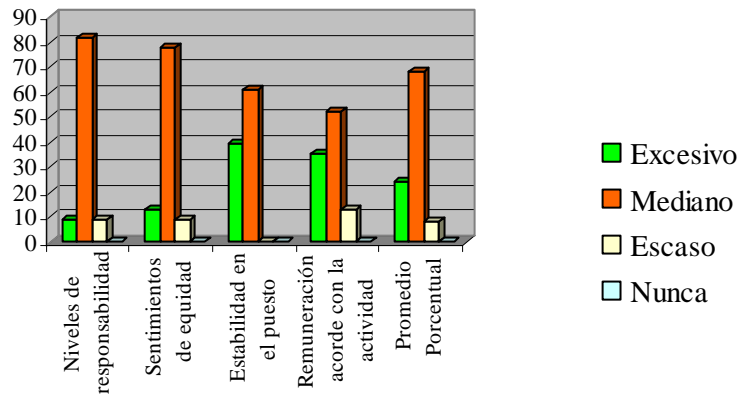
En cuanto al promedio porcentual el 68,2% afirma que estos factores influyen medianamente en el estrés laboral, un 24% en el excesivo y en el escaso un 7,8% afecta a los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Cuadro 6: El Desarrollo de la Carrera como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Desarrollo de la Carrera	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Niveles de responsabilidad	2	9%	19	82%	2	9%	0	0%	23	100%
Sentimientos de equidad	3	13%	18	78%	2	9%	0	0%	23	100%
Estabilidad en el puesto	9	39%	14	61%	0	0%	0	0%	23	100%
Remuneración acorde con la actividad	8	35%	12	52%	3	13%	0	0%	23	100%
Promedio Porcentual	24%		68,2%		7,8%		0%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Grafico V: El Desarrollo de la Carrera como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



Al analizar los resultados obtenidos en el cuadro 6, los estresores que mayor frecuencia de respuestas obtienen en el nivel excesivo con un 39% fue la estabilidad en el puesto y en un 35% la remuneración acorde con la actividad respectivamente, además se puede observar que el nivel mediano es que se encuentran los porcentajes mas altos de respuestas, por lo que el nivel de responsabilidad obtuvo un 82% de la muestra siente que la responsabilidad recae sobre si mismo al igual que la cantidad de tramites diarios a realizar, así mismo el 78% respondió que medianamente el sentimientos de equidad como escalar posiciones, la estabilidad en el puesto 61%, y el percibir una remuneración acorde con la actividad cuyo porcentaje de respuesta fue de 52% son factores estresores de la función que influye en el estrés laboral.

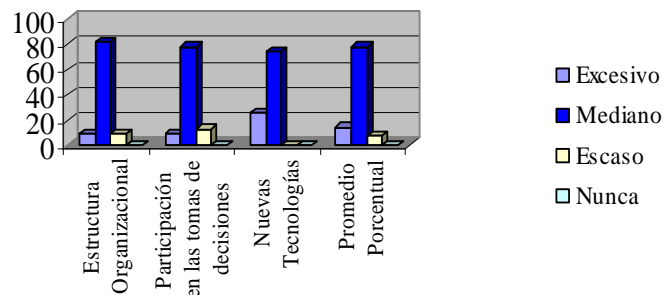
El nivel escaso se encuentra en un 7,8% los estresores referidos al desarrollo de la carrera que influyen en el estrés laboral de los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Cuadro 7. Las Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
Estructura Organizacional	2	9%	19	82%	2	9%	0	0%	23	100%
Participación en las tomas de decisiones	2	9%	18	78%	3	13%	0	0%	23	100%
Nuevas Tecnologías	6	26%	17	74%	0	0%	0	0%	23	100%
Promedio Porcentual	14,7%		78%		7,3%		0%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Grafico VI: Las Nuevas Tecnologías y Aspectos Organizacionales como eventos estresores laborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



En el Grafico VI; referida a las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales se obtuvo el siguiente resultado: Se observa que en la mayoría de la muestra objeto de estudio, es decir el 78 % esta afectado de manera mediana, por la estructura organizacional como tener que ser la cara visible de la institución, no tener participación en la toma de decisiones así como no sentirse preparado para los rápidos cambios que se introducen en el ámbito laboral, también el uso de tecnología como la computadora.

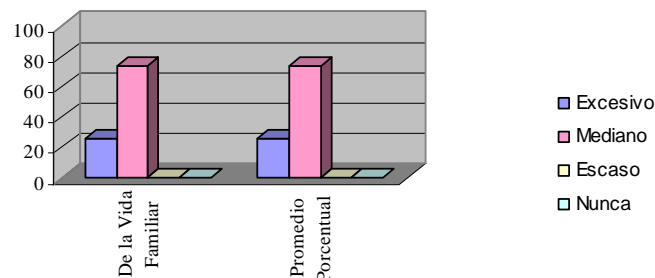
Los aspectos anteriormente descritos, en el nivel excesivo quedo representado por un 14,6 y para el escaso un 3,6%.

Cuadro 8. Eventos Normativos como eventos estresores extralaborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.

Eventos Normativos	Excesivo		Mediano		Escaso		Nunca		Total	
	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%	fr.	%
De la Vida Familiar	6	26%	17	74%	0	0%	0	0%	23	100%
Promedio Porcentual	26%		74%		0%		0%		100%	

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Gráfico VII: Eventos Normativos como eventos estresores extralaborales presente en los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados.



En el Gráfico VI; se observa que en su mayoría representado por el 74% de la muestra objeto de estudio, afirma que medianamente los Eventos Normativos Extralaboral afectan la vida familiar ya que resta tiempo para ocuparse de ella, el nivel excesivo obtuvo un 26%.

Lo anteriormente descrito, hace inferir que el 100% de los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, presenta eventos estresores Extralaborales ya sea de forma moderada o excesiva.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados y a la luz del análisis de los resultados se concluye:

Con relación al primer objetivo específico de la investigación, el cual fue Establecer los eventos estresores laborales que presentan los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, se puede concluir que los estresores del ambiente físico como son la iluminación, el ruido, el ambiente contaminado y la temperatura influyen en un nivel mediano en el 57% de estos estudiantes, con relación a los estresores de la función; carga mental de trabajo y el control de funciones planificadas y organización influyen medianamente en más del 50% de la muestra.

En menor porcentaje 37% los estresores de la organización como el conflicto y ambigüedad del rol, el tiempos de descanso, jornadas de trabajo excesiva, relaciones interpersonales, promoción y desarrollo profesional y la vulnerabilidad al estrés y actitudes del profesional de enfermería, influyen medianamente en el estrés laboral de los estudiantes del noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Cabe destacar que el sentirse estresado depende tanto de las demandas del medio externo como de los propios recursos para enfrentarse a él, afirmación que se

evidencia en los resultados antes reflejados, y que conlleva a reflexionar en cuanto a la necesidad de enfrentar y actuar ante estos factores que influyen en el estrés.

Se considera que estos profesionales se enfrentan a factores generadores de estrés como son los eventos estresores del ambiente físico, demanda laboral, contenido del puesto de trabajo, las relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera, nuevas tecnologías y aspectos organizacionales, así mismo, existe eventos estresores extralaborales en el ámbito familiar que predisponen al estrés laboral

En los diferentes ámbitos que se desarrolla el ser humano se presentan circunstancias que generan estrés, sin embargo una de las áreas que actualmente es perjudicada por este fenómeno es el área laboral, especialmente cuando los individuos deben realizar acciones de mucha responsabilidad, como el caso de los profesionales de enfermería y en este caso los mismos son estudiantes del noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, por lo que es urgente que la institución tome en cuenta que la mejor forma de evitar la presencia de estrés laboral es comenzar a implementar y hacer vida metodologías encaminadas a la prevención y manejo del estrés cuyo objetivo aplicado a esta temática sería la obtención de resultados útiles como el afrontamiento adecuado con eficiencia y eficacia de situaciones generadoras de estrés laboral, partiendo de la obvia realidad saliendo de esta forma del círculo de la comodidad que si no se rompe lleva a los individuos a situaciones de resignación frente a la realidad.

Concluyéndose que el personal de enfermería se haya expuesto a factores generadores de estrés, personal que constantemente labora bajo presión, con inadecuadas condiciones medio ambiente ergonómicas y organizacionales, así como la sobrecarga laboral, el déficit de personal en su turno de trabajo predisponen a las enfermeras (os) al Estrés laboral.

Recomendaciones

Los resultados obtenidos que la sobrecarga laboral, y, el déficit de personal en su turno de trabajo predisponen a los Estudiantes del Noveno Semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela, por lo cual se sugiere:

- Notificar por escrito a las Instituciones asistenciales y a los Departamentos de Enfermería donde laboran los resultados obtenidos en este estudio a fin de que se preste la atención a los procesos organizacionales y al mantenimiento de la planta física y mobiliario de manera que logren minimizar los agentes estresantes.
- Realizar Investigaciones que aclaren los factores predisponentes que envuelven al estrés laboral y el tipo de intervención más adecuada.
- A los profesionales de enfermería, identificar los factores estresantes cuando se le presenten en su ambiente de trabajo, prevenirlos o controlarlos para que no les acarree consecuencias a su salud física y mental, así mismo, a estos

- A las autoridades de la Universidad, continuar apoyando el proceso de investigación en pro del mejoramiento de la profesión de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALVARADO, L (2004). Criterios Metodológicos para la elaboración del Trabajo de Investigación Bajo el Enfoque Cuantitativo. Maracay. Venezuela.

ANDER-EGG, E. (1982). *Metodología del Trabajo Social*. 19ª edición, Hymanistas. Buenos Aires

ALMIRALL, P. (1996). Análisis Psicológico del Trabajo. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.

ALMIRALL, P. (2003). Salud y Trabajo. Un enfoque histórico. Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.

ARANGUREN F y SERRANO N (2002). Factores Estresantes Individuales y el Síndrome de Bournout en el Personal de Enfermería del Servicio de Terapia Intensiva del Hospital de J M de Los Ríos. Trabajo de Grado No Publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas

ARIAS, F (1999). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. Editorial Episteme. 3ª edición. Caracas, Venezuela

ARIAS, P (1998). Estrés y Procesos de Enfermedad. Ed. Biblos Buenos Aires, Argentina.

BALESTRINI, M. (1998) Como se elabora el Proyecto de Investigación. 2da. Edición. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Caracas.

BARONE, D (1994). Desarrollar una psicología transaccional de la tensión de trabajo. Libros Básicos. Nueva York:

- BARONE, D. KATELL, A. ROSELIONE, B y HAMILTON, A. (1988). El Inventario de Trabajo de Tensión Organizativa y Riesgo de Trabajo. La medida educacional y psicológica. Asociación psicológica americana. Washington, DC:
- BIMBELA, L. (2000) Cuidando al Cuidador para Profesionales de la Salud. Escuela Andaluza de Salud Pública. Sevilla. 3ª Edición.
- BOULLOSA, O, LOPEZ-MATO, A (1998). Actualización en Neurotransmisión serotoninérgica. Información Científica Gador. Buenos. Aires., Argentina,
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (1999). Gaceta Oficial N° 36.860, Caracas.
- CULLEN, K. 1998 El Síndrome de Burn-Out: cómo cuidar al cuidador. En López E. Enfermería en Cuidados Paliativos. Madrid. 1ª Edición. Ed. Médica Paramericana.
- DAZA, F. (1992) *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid.
- GARCÍA, H. (2004) “*Manifestaciones de estrés en el profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia del Ambulatorio Yagua del IVSS, Guacara, primer semestre 2004*”, trabajo de grado no publicado.
- GESTAL O. (1993). “*Riesgos del Trabajo del Personal Sanitario. Concepto, importancia y clasificación*”. Interamericana McGraw – Hill. Segunda Edición. España.
- HARRIS, J. (1994). La utilidad del acercamiento de transacción para la investigación de tensión ocupacional. Nueva York.
- HERNÁNDEZ R, FERNÁNDEZ, C y BAPTISTA P (1998) *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México.
- HURTADO, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundación Sypal. 3ª Edición. Caracas, Venezuela.

- JACKSON, S. y WEIDMAN, C. (1994) *Manual de problemas esenciales en enfermería*. Madrid. 1ª Edición. Ed.Mosby.
- KEITH, D (2004). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill 3º Edición. México.
- LA CRUZ, F (2002), “*Acciones de Cuidado y Acciones Administrativas y la Evaluación del Desempeño referido a los factores: Evaluación Formal y Evaluación Informal en las Unidades Clínicas del Hospital "Dr. José Antonio Vargas" I.V.S.S*” Trabajo de Grado. UNERG. Aragua. Venezuela
- LA DOU, J (1999). *Medicina Laboral y Ambiental*. (2a. Ed.). Santa Fe Bogotá. Colombia. Editorial Manual. Moderno.
- LAFFONT, I (2003) “*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, Segundo Semestre 2003*” Trabajo de Grado No Publicado.
- LAZARUS, R. (1994). *La Tensión Psicológica en el Puesto de Trabajo. Tensión Ocupacional: Diario de la Psicología Aplicada*. Nueva York.
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (1986). Gaceta Oficial N° 3.850. Caracas, Venezuela.
- LOMBARDI, M. (2000) *Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Clínico Universitario*, Mimeografiado. Trabajo de Ascenso en la Categoría de Asistente. Universidad Central de Venezuela
- LOMBARDI, M. (2004) *Estrategias de afrontamiento como factores predictores del Síndrome de Burnout. Estudio realizado entre los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Clínico Universitario de Caracas, Abril-Mayo 2003*, Mimeografiado. Trabajo de Ascenso para Profesor Agregado en el Escalafón Universitario. Universidad Central de Venezuela.

- LEIBOVICH N, SCHUFER C (1999). *Impacto de Malestar Percibido en el Ambito Laboral*. IMPAL. Mimeografiado. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Argentina
- LEIBOVICH N, SCHUFER C, MARRO R, MUINOS L, ÁLVAREZ P, PASMAN P, MORINIGO E, ARANDA C (1999). *Instrumento para la Evaluación de Estresores Psicosociales en el Contexto del Empleo*. Universidad Central de Venezuela. II Congreso Iberoamericano y I Venezolano de Evaluación Psicológica. Caracas
- MARINER A. (1996) *Administración y Liderazgo en Enfermería*. Madrid. 5ª Edición. Ed. Mosby.
- MARINER A. (1999) *Modelos y Teorías en Enfermería*. 3ª. Edición. Mosby / Doyma Libros. Madrid-Barcelona.
- MARQUEZ S (2005) “Factores Asociados al Estrés Laboral del Profesional de Enfermería” Trabajo Especial de Grado. No Publicado. Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos. Guarico
- MILTON y TSOKOS, J (1998), *Estadística para Biología y Ciencias de la Salud*. España. Interamerica McGraw-Hill.
- O.I.T. (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- PÉREZ, M. (1998). *Estrés. Vida o Muerte*. Instituto Politécnico Nacional. México.
- PHILIP, S (1976). *Psiquiatría. El Manual Moderno*. 2º Edición. México.

- RODRÍGUEZ, M (2004) “*Estrés Laboral de la Enfermera que trabaja en la Unidad Clínica de Emergencia del Hospital “Dr. Raúl Leoni” de San Félix, Estado Bolívar, primer semestre 2003*”, trabajo de grado no publicado.
- ROJAS, E. (1999). *Como diagnosticar y superar el estrés, las fobias y las obsesiones*. Madrid. 3ª Edición. Ed. TH Temas de hoy
- ROBBINS, S. (1992). *Administración. Teoría y Práctica*. Prentice Hall 3º Edición. México.
- RUIZ, C (1998). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimiento para su Diseño y Validación*. Ediciones CIDEIG, C.A. Barquisimeto. Venezuela
- SEWARD, P. (1990). *Estrés Profesional. Medicina Laboral*. Editorial Manual Moderno. México.
- STORA-JEAN, B. (1991). *El Estrés*. Presses Universitaires de France.
- TAMAYO y TAMAYO, M. (1998) *El Proceso de la Investigación Científica*. 3ª. Edición. Limusa Noriega Editores. México.
- TAMAYO y TAMAYO, M (2000). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa Noriega. Colombia.
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA LIBERTADOR, (2003), *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas
- UNIVERSIDAD SANTA MARIA (USM, 2000). *Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos de Grado*. Caracas.

ANEXOS

Anexo A
Instrumento de Recolección de Datos



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA EXPERIMENTAL DE ENFERMERIA



El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información referente a la investigación que tiene como título: ***“EVENTOS ESTRESORES EN LOS ESTUDIANTES DEL NOVENO SEMESTRE DE ESTUDIO UNIVERSITARIO SUPERVISADO DE ENFERMERÍA. AÑO 2008”***. Dicha información es de suma importancia ya que la misma servirá de nutriente para el tema que se esta realizando, el mismo es requisito parcial para optar al título de Licenciada en Enfermería, de la escuela de Enfermería de la U.C.V.

Se hace de su conocimiento que la información suministrada será estrictamente confidencial, y sólo tendrá carácter investigativo.

Para responder el mismo sólo debe marcar con una “X” la alternativa que considere correcta de acuerdo a su criterio, de las cuatro que se dan en cada ítem, es decir:

Excesivo (Ex); Mediano (M); Escaso (Es); Nunca (N).

Por su colaboración.

Muchas gracias

Miriam Farray y Leyda Ovalles

CUESTIONARIO

Factores que influyen en el estrés laboral de los estudiantes del noveno semestre de Estudios Universitarios Supervisados, Escuela de Enfermería de la Universidad Central de Venezuela.

Escala:

Ex (Excesivo);

M (Mediano);

Es (Escaso);

N (Nunca).

En relación a su trabajo se le solicita responder sobre el grado de malestar que le producen los siguientes hechos o sucesos. Marque con una X en la casilla correspondiente solamente aquellos que realmente le suceden y producen malestar. Si Usted, tiene dos empleos, piense en el que mayor tiempo labora.

Nº	Enunciado	Ex	M	Es	N
1	Tener poca/excesiva luz				
2	No tener calefacción/refrigeración				
3	Mala Ventilación				
4	No tener suficiente espacio propio				
5	Excesivo Ruido				
7	Altos niveles de humedad				
8	Trabajar en forma aislada				
9	Exposición a sustancias toxicas				
10	Exposición a olores desagradables				
11	Sentir que se le exige demasiado				
12	La excesiva competencia entre los compañeros				
13	Tener que estar constantemente pensando en escalar posiciones				
14	No utilizar al máximo mis habilidades				
15	La inseguridad por la inestabilidades el puesto				
16	Las diferencias de opiniones con la gente con la se trabaja				
17	La falta de solidaridad entre los compañeros				
18	Hacer de manera igual la misma actividad todos los días				
19	Hacer actividades muy variadas				
20	La cantidad de tramites diarios				
21	tener un sueldo que no este de acuerdo con la responsabilidad				
22	No contar con los recursos necesarios para realizar el trabajo				
23	Sentir que la responsabilidad recae sobre si				
24	Que no me paguen las horas extras				
25	Realizar actividades para las cuales nunca fue preparado				
26	Tener un cronograma de trabajo irregular				
27	La rotación del personal entre las diferentes áreas				

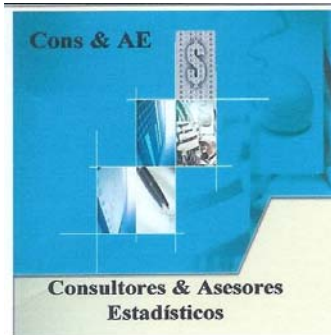
Nº	Enunciado	Ex	M	Es	N
28	Que se me exija cumplir el horario				
29	No poder elegir el periodo de vacaciones				
30	Tener un horario rotativo				
31	Tener un horario muy extenso				
32	No poder organizar las propias funciones				
33	Trabajar con plazos muy ajustados				
34	Sentir que la vida pertenece a la institución				
35	La imposibilidad de dialogar con los superiores				
36	La tensión en la relación con los jefes				
37	La tensión en la relación con los subordinados				
38	No sentirse preparados para los rápidos cambios que se introducen el trabajo				
39	Tener que luchar con la ineficiencia en otras áreas				
40	Estar en una institución que no se actualiza				
41	No tener participación en la toma de decisiones				
42	Los superiores solo marcan los errores				
43	Cuando el superior pide una cosa pero realmente quiere otra				
44	Adaptarse a las conductas personales apropiadas a la labor desempeñada (vestimenta, relaciones interpersonales entre otros)				
45	No entender claramente como quieren que emplee el tiempo				
46	No conocer los criterios con los que se le evalúa				
47	El conflicto entre lo que el empleador espera que se haga y lo que se cree que es correcto y apropiado				
48	Que no se pongan de acuerdo con la manera como se manejan las cosas				
49	No saber quien manda realmente en el trabajo				
50	Tener responsabilidad por las actividades que realizan quienes trabajan en el mismo servicio				
51	No estar de acuerdo con la manera cómo se manejan las cosas				
52	La corrupción que existe en mi lugar de trabajo.				
53	Tener que aprender a usar la computadora				
54	No sentirse preparado para las nuevas tecnologías				
55	tener que llevar trabajo casa				
56	Tener varios empleos a la vez				
57	No saber cuales son las actividades especificas				
58	No sentirse comprometido con la actividad que realiza				
59	No poder aplicar todos los conocimientos				
60	No sentirse útil en el trabajo				
61	Tener que relacionarse todos los días con personas muy diferentes				

Nº	Enunciado	Ex	M	Es	N
62	No poder actualizar conocimientos en relación al trabajo				
63	Tener que verse obligado a maltratar a los clientes				
64	Saber que no “crece” a nivel personal				
65	Tener que ser la “cara visible” de la institución.				
66	No poder ocuparse de la familia				
67	Estar aburrido en el trabajo				
68	No saber que hacer para progresar				
69	Frente a varias actividades, no saber por cual comenzar				
70	No sentirse orgulloso de lo que hace para ganarse la vida				
71	Tener lealtades hacia diferentes grupos o personas en el trabajo				
72	No sentirse parte del éxito del empleador				
73	Perder tiempo con problemas que otras personas traen				
74	Saber que mis errores pueden influir negativamente sobre los demás				
75	Que no me gusten mis compañeros de trabajo.				

Fuente: Leibovich N, Schufer M (1999). Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

Anexo B

Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos



CERTIFICACION DE CONFIABILIDAD

Quien suscribe, Ing. Eliceo Alberto Aguirre, Titular Cedula de Identidad N° 7.209.972, por medio de la presente Certifico que he realizado la Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos (Cuestionario) para recabar información referente a la investigación que tiene como titulo: "***ESTRÉS LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL NOVENO SEMESTRE DE ESTUDIO UNIVERSITARIO SUPERVISADO DE ENFERMERÍA. AÑO 2007***", presentado por las Ciudadanas MIRIAM FARRAY y LEYDA OVALLES, mediante la aplicación del Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach calculada a través del Programa SPSS I obteniéndose confiabilidad de un **0,89 (Muy alta confiabilidad)**.

Por lo tanto se recomienda la aplicación del mismo a la muestra objeto de estudio.

Atentamente


Ing. Eliceo A. Aguirre
C.I. 7.209.972
C.I.V. 75178

Dirección: Avda. Universidad, Puente Victoria con Pastor, Centro Villasmil, Ofic. 715, Piso 7. Parque Carabobo. Caracas