

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA - LEON
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERIA.



Monografía para optar al título de Licenciada en ciencias de Enfermería.

TITULO:

Factores Sociales, Económicos y Psicológicos asociados al estrés laboral del personal de Enfermería que labora en el HEODRA, León Enero-Febrero 2013.

Autoras:

- Bra. Martha María Morales Rojas.
- Bra. Jennifer Noluí Romero Morales.

Tutora: Lic. Francisca Canales Quezada.

León, abril 2014.

Índice

Contenido	Página
Resumen.	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
I. Introducción -----	1
II. Antecedentes -----	3
III. Justificación -----	4
IV. Planteamiento del problema -----	5
V. Objetivos -----	6
VI. Marco teórico -----	7
VII. Diseño metodológico -----	19
VIII. Resultados -----	22
IX. Análisis de resultados -----	26
X. Conclusiones -----	34
XI. Recomendaciones -----	35
XII. Bibliografía -----	36
XIII. Anexos -----	39

Resumen.

El presente trabajo investigativo tiene el propósito de: Determinar los factores Sociales, Económicos y Psicológicos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello, Enero – Febrero 2013, es cuantitativa descriptiva, de corte transversal., el estudio cuenta con un universo de 345 enfermeras que laboran en el HEODRA, se extrajo una muestra de 173 enfermeras, las cuales se eligieron por el muestreo aleatorio estratificado, la técnica de recolección de la información fue a través de una entrevista, el procesamiento de los datos se realizó a través del programa SPSS 15.0, el estudio será de gran utilidad para el director del HEODRA, al igual que para el personal de enfermería de dicha institución.

Luego de haber obtenido los resultados se llegó a las siguientes conclusiones: La mayor parte de la población en estudio, sienten que tienen demasiados pacientes asignados, independientemente que ganen más o menos de 5000 córdobas refiere tener muchas deudas, igualmente refieren sentimiento de abandono laboral, manifiestan incapacidad de satisfacer las necesidades básicas; según los factores psicológicos estos manifiestan disgusto y sentimiento de abandono laboral, así mismo manifiesta presentar problemas conyugales que afectan su área laboral.

Palabras claves: Estrés, estrés laboral, tipos de estrés, factores sociales, factores económicos, factores psicológicos, tipos de estrés laboral.

I. DEDICATORIA:

A: DIOS por darnos salud, sabiduría y fuerzas para culminar nuestro trabajo de Investigación I y por ayudarnos a seguir adelante, siempre con nuestros estudios.

Mis padres, Con todo mi cariño y mi amor ya que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar, a mi pareja, por tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío.

A mi hija quien ha sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

Jennifer Noluí Romero Morales.

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A mis hermanos y tíos por ser parte importante de mi vida, un enorme apoyo económico en el transcurso de la misma y por representar la unidad familiar.

Martha María Morales Rojas.

II. AGRADECIMIENTO:

Agradecemos infinitamente a nuestro DIOS Maravilloso que sabe guiar nuestros pasos, a nuestros Padres que con sus sacrificios han permitido nuestra formación en el transcurso de nuestra vida.

A las licenciadas de enfermería por habernos brindado su tiempo, dedicación, conocimiento y ayuda para la realización de este trabajo investigativo.

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual se vienen dando grandes cambios en especial en las condiciones de vida y en el trabajo. La sociedad moderna vive y se desarrolla de manera acelerada enfrentándose cada día a fuertes demandas impuestas por el medio, provenientes de fenómenos como el consumismo y la globalización, que llevan a los individuos a cambiar su ritmo de vida, generando una serie de reacciones y estados emocionales tensos que impiden la realización de tareas específicas, lo que se puede resumir en una sola palabra: estrés.

A nivel mundial el estrés es la segunda causa de baja laboral, afecta anualmente a cuarenta millones de trabajadores, generando un sin número de pérdidas monetarias en atención y siendo la primer causa de baja laboral.

En América Latina es considerada la enfermedad del siglo XXI, afectando tanto la salud, el bienestar personal, la satisfacción laboral y colectiva. Debido a los grandes cambios en las condiciones de vida y en el trabajo que se han producido en la época actual, en las dos últimas décadas se han realizado numerosas investigaciones en relación con el estrés, siendo éste un tema ampliamente tratado por diversas disciplinas del campo de la medicina, de las ciencias sociales y de la conducta.⁽¹⁾

En Nicaragua los profesionales que trabajan directamente con personas se ven expuesto a una serie de estresores organizacionales que, según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual al estrés. En este país no se considera el estrés laboral como entidad patológica se sumaría a los problemas con los que ya cuenta el sistema, el cual ha venido sufriendo deterioro año con año.

El hospital constituye uno de los entornos laborales más estresantes de la profesión de enfermería, debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas, donde deben demostrar todas sus competencias para los cuales han sido capacitadas, es decir demostrar juicio y la experiencia necesaria para detectar signos y síntomas de alarma y emergencia que amenazan la vida de las personas; teniendo en cuenta que a ello se le puede sumar otros factores estresantes, como la falta de personal ante una gran demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, pocos instrumentos para la realización de los

procedimientos, entre otros, incrementando el riesgo de estrés laboral afectando la estabilidad emocional del profesional. ⁽²⁾

El personal de enfermería en su jornada laboral se enfrenta a diversos factores sociales, la excesiva competitividad en todas las esferas laborales, el enorme desarrollo demográfico en las ciudades y la sobrepoblación repercuten sobre la demanda de salud. Estas son algunas características de la sociedad en la que vivimos y que dan lugar a severos trastornos como la depresión, el estrés y los trastornos de ansiedad.

De igual manera existen diversos factores psicológicos generadores de estrés, que ocasionan emociones negativas como la ansiedad, la ira o la desesperanza, repercutiendo notablemente en la salud, trabajo, siendo, el conocimiento de uno mismo, el autocontrol y la racionalidad, las claves para mantener el equilibrio en el trabajo y en la vida.

Los factores sociales, económicos y psicológicos asociados al estrés laboral son agentes capaces de deteriorar el desempeño laboral del profesional de enfermería dentro de su trabajo e incluso fuera de él, por lo tanto, la mayor incidencia se da en profesionales que ejercen una función asistencial o social, por lo que el deterioro de su calidad de vida laboral también conlleva repercusiones sobre la sociedad en general, por ende, el estrés laboral constituye un problema para los sistemas de salud. ⁽³⁾

II. Antecedentes

La OMS (2005) estima que a nivel mundial, entre el 5% y el 10% de los trabajadores de la salud en los países desarrollados sufren estrés laboral, en los países en desarrollo entre el 20% y el 50% de los trabajadores son afectados por dicha enfermedad. Datos suministrados por la OMS, las cifras más altas de trabajadores de la salud que sufren estrés laboral son Suiza con un 68%, Noruega y Suecia con un 31%, Alemania con un 28%, manteniéndose Holanda con el menor porcentaje de estrés laboral en trabajadores.

En América Latina, los porcentajes en materia de estrés laboral también crecen año a año. Argentina es uno de los países afectados, se reveló que el 65% de las enfermeras de los hospitales de la Capital Federal admiten que sufren estrés laboral en su actividad laboral y México que actualmente se sitúa en el séptimo lugar de estrés laboral en 2011. ⁽⁴⁾

En Nicaragua un estudio realizado por la empresa Tecoloco Nicaragua sostiene que el estrés laboral es uno de los problemas más graves que sufre la sociedad nicaragüense estimando que alrededor del 50% de los nicaragüenses que están laborando activamente lo sufren. ⁽⁵⁾

En el trabajo investigativo sobre afrontamiento y factores generadores de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital España de Chinandega muestra que los principales generadores de estrés encontrados son dobles turnos, el pluriempleo, el ritmo variado de actividades laborales y la variación de la carga laboral. ⁽⁶⁾

En León estudio realizado en el personal asistencial del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales (2007), demostró que la mayoría de los técnicos y enfermeros presentaron: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. ⁽⁷⁾

III. Justificación.

Las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una carga traumática derivada a la confrontación repetida y dolorosa con el sufrimiento humano y la muerte, esta carga traumática y la ansiedad asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, pueden desarrollar estrés laboral lo cual conllevan a determinadas conductas y respuestas emocionales que pueden tener implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada.

Actualmente existe la opinión generalizada de que la exposición a estresores tales como los factores sociales entre los que cabe destacar los ambientes laborales y psicológicos son considerados los principales estresores o desencadenantes del estrés laboral el cual provoca demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representando esa falta de control una amenaza para la misma.

Debido a las grandes consecuencias que desarrollan las experiencias estresantes sobre la salud, la calidad de vida y la longevidad del personal de enfermería y a la poca relevancia que se le da a este fenómeno, es que se decidió realizar el estudio con el propósito de conocer como los “factores Sociales, Económicos y Psicológicos influyen en el estrés laboral del personal de enfermería”, ya que es de suma importancia reconocer las situaciones que provocan estrés en el trabajo, así como sus manifestaciones, para poder encontrar la solución adecuada. Los resultados del estudio se darán a conocer al director y a la Gerente del personal de enfermería que labora en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA) para que obtengan información actualizada y relevante, desarrollando estrategias orientadas a fortalecer el manejo y afrontamiento del estrés laboral, mejorando la calidad de vida de estos y que el paciente logre tener una atención de calidad en los diferentes servicios.

IV. Planteamiento del problema.

El aumento de la demanda hospitalaria ha traído diversas repercusiones en el desempeño laboral del personal de enfermería, ya que este es el encargado de brindar atención directa a los pacientes, estos efectos pueden ocasionar ciertas argumentaciones y situaciones conflictivas que pueden alterar la homeostasia biopsicosocial en los trabajadores, es decir sufren de tensión emocional, afectando la salud de las personas y ocasionando una diversidad de enfermedades tanto físicas como psicológicas.

Por lo expuesto nos realizamos la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores Sociales, Económicos y Psicológicos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el hospital escuela Oscar Danilo Rosales Arguello de León. Enero –Febrero 2013?

V. Objetivos

General

- ✚ Determinar los factores Sociales, Económicos y Psicológicos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA). Enero – Febrero 2013.

Específicos

- ✚ Caracterizar socio demográficamente a la población en estudio.
- ✚ Identificar los factores Sociales asociados al estrés laboral en el personal de enfermería.
- ✚ Identificar los factores Económicos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería.
- ✚ Describir los factores Psicológicos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería.

VI. Marco teórico.

CONCEPTOS BASICOS:

Estrés: Proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento, se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto.⁽⁸⁾

Tipos de estrés

Eustrés (estrés positivo): Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima.

Distres (estrés negativo): Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico del individuo.⁽⁸⁾

Estrés agudo: Es la forma de estrés más común, proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro.

Estrés crónico: Es un estrés creciente que aparece día tras día, año tras año, destruye el cuerpo, la mente y la vida. Aparece cuando la persona no ve una salida a su situación.⁽⁹⁾

Factores sociales: Factor de riesgo que proviene de la organización social y afecta negativamente la posición socioeconómica de una persona.

Factores Económicos: Afectan el poder de compra y el patrón de gastos de los trabajadores.

Factores psicológicos: representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, están ligados a los aspectos emocionales del individuo.⁽⁹⁾

ESTRÉS LABORAL O DEL TRABAJO.

Se denomina estrés laboral al malestar y a las afecciones ocasionadas por las condiciones y tareas propias de la institución donde se trabaja, es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. Es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, el trastorno de las funciones biológicas, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos otros componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo.⁽⁹⁾

Tipos de estrés laboral:

1. Episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron.

2. Crónico: El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante.⁽¹⁰⁾

Causas de estrés laboral.

Se produce estrés laboral cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias del medio ambiente. Es producto de la interacción entre el individuo y su ambiente, estilo de vida, relaciones interpersonales, disposiciones de temperamento, vulnerabilidades biográficas y biológicas; y se asocia a diferentes situaciones en el escenario laboral generándose ciertos riesgos que pueden manifestarse como síntomas de estrés.⁽¹¹⁾

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o

ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados. ⁽¹²⁾

Síntomas del estrés laboral.

El estrés laboral supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. ⁽¹³⁾

Los síntomas más frecuentes son:

1. A nivel cognitivo-subjetivo: Preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, temor a la pérdida del control, dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse.

2. A nivel fisiológico: sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, molestias en el estómago, dificultades respiratorias, sequedad de boca, dificultades para tragar, dolores de cabeza, mareo, náuseas.

FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL.

Son factores asociados con en el medio ambiente del trabajo, las condiciones de su organización, por las capacidades del trabajador, la cultura y la situación personal dentro del ambiente de trabajo algunos de los principales elementos relacionados con este aspecto son:

Ambiente laboral:

Se conocen como estresores físicos o del ambiente físico, dentro de ellos se identifican los relacionados con la iluminación, ya sea deficiente o muy brillante; los relacionados con la calidad del aire que rodea a los trabajadores, su grado de pureza o contaminación con partículas en suspensión, etc., y los relativos a la temperatura en el medio ambiente laboral, cuando recibimos demasiada o muy poca estimulación física, nuestro organismo necesita hacer un sobre-esfuerzo para seguir funcionando adecuadamente. Estas situaciones en un centro de trabajo incluyendo condiciones de ubicación geográfica o física, edificación en la que se desempeñan los trabajadores, etc., llegan a constituir un serio problema para la salud de los trabajadores, determinando en muchas ocasiones el surgimiento del estrés laboral.

(13)

Sobrecarga de trabajo:

La rutina laboral es uno de los principales factores creadores de estrés en la población. Encontrarse bajo la presión de cumplir unos objetivos bajo unos plazos determinados, el exceso de trabajo o la perspectiva de verse obligado a supeditar el plano personal al laboral frecuentemente llevan a situaciones de estrés. ⁽¹⁴⁾

Un ajuste deficiente puede contemplarse desde otras perspectivas: las necesidades del trabajador (ajuste necesidades-ofertas) y las exigencias del entorno de trabajo (ajuste exigencias-capacidades). La expresión “ajuste necesidades-ofertas” se refiere al grado en que las necesidades del trabajador, como la necesidad de utilizar sus aptitudes y capacidades, se corresponden con lo que le ofrece el entorno de trabajo, con las oportunidades que le brinda para satisfacer esas necesidades.

El “ajuste exigencias-capacidades” se refiere al grado en que las aptitudes y capacidades del trabajador satisfacen las exigencias del trabajo. Estos dos tipos de ajuste pueden superponerse. Por ejemplo, una sobrecarga de trabajo puede hacer que no se satisfagan las exigencias del trabajador y al mismo tiempo amenazar la necesidad de que el trabajador satisfaga otras. ⁽¹⁴⁾

Las sobrecargas sensoriales importantes persistentes, que exigen una adaptación que rebasa los límites normales del trabajador. El exceso de trabajo produce estrés

laboral cuando el trabajador percibe que no posee la habilidad suficiente para realizar su tarea. Esta condición produce depresión y pérdida o disminución de los valores, y crea un sentimiento de disminución de la autoestima, embotamiento y enlentecimiento de la capacidad de respuestas y pérdida de la concentración. ⁽¹⁴⁾

Estimulación lenta y monótona:

Es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, en casos como los siguientes: Genera distracción, falta de atención y aumento de los accidentes de trabajo. ⁽¹⁵⁾

Rotación de personal:

Si los empleados tienen un área establecida de trabajo durante un tiempo continuo, habrá cierta adaptación fisiológica, Infortunadamente muchas los hospitales como muchas organizaciones tienen en uso un patrón de rotación de personal, que hace que la adaptación sea difícil. Dada la irregularidad de los problemas de ajuste individual y familiar la rotación de personal en el trabajo puede ser un estresor importante. ⁽¹⁶⁾

De igual forma ocurre cuando el personal de enfermería se ha desempeñado por largos periodos de tiempo en determinada unidad o servicio, cuando esta es transferida o rotada hacia otro se produce una inadaptación personal por lo que llega a una sala que no conoce causando frustración y estrés. ⁽¹⁶⁾

Trabajo a dobles turnos.

Cuando la jornada de trabajo y los horarios no están adecuados y cuando existe turno de noche se produce alteración del ritmo circadiano, el sueño se hace insuficiente y aparece una fatiga crónica que trae consigo alteraciones nerviosas y digestivas además de otras incluyendo accidentes.

En el caso del trabajo a dobles turnos, los cambios del ritmo biológico no coinciden necesariamente con las exigencias correspondientes del entorno. En estos casos el

organismo puede “acelerarse”, con lo que se produce una activación en un momento en el que el trabajador necesita dormir (por ejemplo, durante el día tras un turno nocturno), y en correspondencia se produce una desactivación durante la noche, cuando es posible que el trabajador tenga que trabajar y estar bien despierto. ⁽¹⁶⁾

Las personas que trabajan a dobles turnos suelen vivir en un entorno social estresante con el objetivo de atender sus necesidades económicas. Por último, aunque no menos importante, hay que señalar que los trabajadores por turnos han de adaptarse muchas veces a cambios regulares o irregulares en las exigencias del entorno, por lo que realizan y se adaptan a los turnos rotatorios. ¹⁶⁾

FACTORES ECONÓMICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL.

El presentar problemas económicos es percibido por el individuo como una situación amenazante, lo que lo lleva a reaccionar con estrés, algunos de los principales elementos relacionados con este aspecto son:

Salario insuficiente:

Los salarios insuficientes son todos aquellos pagos que no compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Los trabajadores perciben su salario como un reconocimiento a su trabajo, por lo que un salario insuficiente es infravalorar su trabajo y genera estrés.

En el país pese a los esfuerzos del Ministerio de Salud para mejorar las condiciones laborales y salariales de las enfermeras y enfermeros los salarios no sobrepasan los 200 dólares, teniendo que cumplir dobles jornadas en centros estatales y posteriormente en privados para poder ajustar en los gastos de la casa, y por otra parte gastos de seguro social. ⁽¹⁷⁾

Las situación estresante con forme a este aspecto radica en que el ingreso mensual es inferior a los gastos, en donde no alcanza ni para comprar la canasta básica, la cual se encuentra en un total de 10,864.27 según el INIDE (Instituto Nacional de Información de Desarrollo), a todo eso se suman los gastos de los servicios básico.

⁽¹⁷⁾

Amenaza de pérdida del trabajo:

Perder un trabajo es un cambio importante en la vida, en el cual muchas personas experimentan síntomas parecidos a los del duelo, incluyendo conmoción, confusión, enojo, negación y depresión.

Para muchas personas, el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino que constituye también una fuente de autoestima, en ocasiones una persona se siente tan identificada con su trabajo que al perderlo parece perder parte de su identidad porque dicha identidad la estaba definiendo en gran parte en función de su trabajo. Perder el trabajo es a menudo uno de los acontecimientos más estresantes que puede sucederle a alguien, ya que el problema principal que puede plantear la pérdida de un trabajo es la pérdida de ingresos, con las consiguientes dificultades económicas que eso puede plantear ⁽¹⁴⁾

La pérdida del trabajo puede estar asociada a diversos factores que van desde actitudes de la misma persona hasta, faltas laborales graves cometida por el empleado, sin embargo en la actualidad el desempleo se genera con mayor frecuencia por las exigencias del mercado, que hacen que la preparación de la persona sea una condición indispensable para el mundo laboral, entonces los antiguos trabajadores al no estar en educación continua se vuelven vulnerables a los despidos por contratar personal más joven, manteniéndose en una situación estresante constante. ⁽¹⁴⁾

Número de dependientes económicos:

La relación que hay entre el ingreso de mensual de los trabajadores y sus dependientes, reducen el potencial económico, por lo general las personas que dependen de cada trabajador formal son ancianos y personas que pese a tener edad y condiciones para laborar están desempleadas, mientras el restante son niños, jóvenes o estudiantes, en cuanto más grande sea el numero de dependiente mayor será el gasto monetario mensual. ⁽¹⁶⁾

Incapacidad para satisfacer necesidades básicas:

La sensación de pérdida de poder adquisitivo, deudas, generan incapacidad para satisfacer las necesidades básicas o para cubrir las expectativas personales,

familiares, restricciones de planes personales por culpa de la mala situación económica, son sólo algunas de las causas económicas que nos producen estrés. (17)

Doble trabajo:

En esta época la situación económica actual ha llevado a mucha gente a buscar un segundo trabajo, el trabajo adicional brinda una mayor cantidad de dinero pero también roba a la persona su tiempo de ocio y consume su energía, estos costos a menudo resultan en mayor irritabilidad y estrés. Por lo tanto, aunque inicialmente se reduzca el estrés causado por los problemas financieros, puede haber un aumento en el estrés, originado por la fatiga. (17)

FACTORES PSICOLÓGICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL:

La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar, algunos de los principales elementos relacionados con este aspecto son:

El agotamiento o cansancio emocional:

Se caracteriza por la pérdida de atractivo, el tedio y el disgusto causado por las tareas que son propias del trabajo que se ha de realizar, de manera que la persona pierde el interés y cualquier sentimiento de satisfacción que pueda tener. Esta fase se caracteriza por un sentimiento de abandono como consecuencia de un enfrentamiento activo pero inefectivo frente al estrés. (18)

El agotamiento emocional valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, y se clasifica en alto, medio y bajo de acuerdo a la percepción individual de la carga emocional relacionada a su quehacer laboral. (18)

Despersonalización:

Se refiere al grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento en relación a su trabajo.

Se considera básicamente como la consecuencia del fracaso en la fase anterior y un mecanismo de defensa para evitar el aumento de los sentimientos de impotencia, abandono y desesperanza personal. La despersonalización se caracteriza por la falta de interés por las personas a quienes hay que atender, pérdida en la capacidad para establecer relaciones empáticas con ellas, una objetivación burda y somera de sus problemas e incluso por llegar a culpabilizar a los pacientes de su propia situación. ⁽¹⁸⁾

Abandono de la realización personal:

Consiste en el sentimiento y la creencia de que el trabajo no vale la pena, que institucionalmente no se pueden cambiar las cosas y que no existen posibilidades de logro y mejoramiento personal, en este componente puede producirse alteraciones comportamentales tales como ausentismo laboral, abuso de alcohol, consumo de drogas, fármacos, etc. y alteraciones psicofisiológicas como cefaleas, insomnio y trastornos gastrointestinales que pueden concluir en incapacidades laborales. ⁽¹⁹⁾

Responsabilidades y decisiones muy importantes:

Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a responsabilidades numerosas y variables; Tensión psicológica continua; Búsqueda de la eficacia y Adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

Es frecuente que quienes lo padecen acumulen factores de riesgo e inadecuación familiar y social por falta de tiempo y agotamiento físico. Este tipo de estrés genera agotamiento, fatiga, manifestaciones psicósomáticas, trastornos del sueño, impaciencia, pérdida de la iniciativa, dificultad en la toma de decisiones e incluso adicciones. ⁽¹³⁾

En estos trabajadores es común observar agotamiento físico e intelectual, disfunción familiar, trastornos psicósomáticos, siendo la hipertensión arterial y los trastornos gastrointestinales los que con mayor frecuencia se presentan. De mantenerse estas condiciones, es frecuente la presencia de impotencia sexual, alteraciones del sueño y otros trastornos de la vida de relación. ⁽¹³⁾

Problemas conyugales:

Debido a la gran carga emocional que se deposita en una relación íntima, el fracaso y la ruptura provocan estrés, ira, tristeza y sentimientos de soledad. La intensa carga emocional implícita en la decisión consume gran energía del individuo y le induce a una situación de estrés. Ya sea en cualquiera de sus formas, la separación y el divorcio dejan secuelas emocionales y pueden ser un arma de doble filo para el estrés si en medio de la ruptura se encuentran presentes los hijos. (16)

Las personas que proponen la separación o el divorcio en la mayoría de casos experimentan un intenso estrés antes de tomar la decisión. Que influye en el ámbito laboral, principalmente si la persona le toma más importancia a sus problemas personales que a la realización de sus actividades. (16)

Proximidad a la muerte:

La enfermería se desarrolla en un ambiente donde hay presencia de la muerte, en convivencia con personas que se encuentran gravemente enfermas en muchas ocasiones entre la vida y la muerte, en cualquier caso cuya curación no siempre es segura, esta situación consiste en una de las tareas más agobiantes que puede afrontar el personal de enfermería, debido a que provoca sentimientos muy profundos de sufrimiento. (16)

La experiencia de la muerte tiene efectos estresantes sobre la persona que la asume, lo que hace pensar que gran parte de la angustia y ansiedad de las enfermeras se halla ligada a situaciones de muerte. El estrés se muestra como un mecanismo de defensa mediante el cual se trata de liberar los sentimientos desagradables y tomar conciencia de la muerte. (16)

Temor al fracaso:

Entre las principales situaciones que disparan esta tensión emocional destacan la exigencia de lograr resultados en el terreno laboral y el temor a fracasar en el intento, en este ámbito las personas con temor al fracaso se anticipan o visualizan un resultado negativo de una acción o actividad ejercida, que todavía no ha ocurrido. Este sentimiento de fracaso, no es algo real, porque todavía no ha ocurrido,

repercute en la persona porque el miedo domina las demás emociones y paraliza por completo a la persona al momento de tomar decisiones o realizar cualquier actividad. ⁽²⁰⁾

Conflictos interpersonales:

Resentimiento es sentir, una y otra vez, (re-sentir), el enojo y el dolor que vivimos en el pasado y que fue provocado por una persona o situación, en muchas ocasiones el personal de enfermería se guarda sentimiento como estos ya sea por un enojo, discusión con un compañero de trabajo, o incluso si no logro hacer un reclamo a su superior acerca de algo que no le gustó o no le pareció, en ocasiones el resentimiento a los compañeros de trabajos es generado por la envidia o por los estímulos ganados por la otra persona. ⁽²¹⁾

Como en ocasiones el personal de enfermería reprime el sentimiento de resentimiento, por temor a las consecuencias o por la incapacidad de enfrentar a la persona que lo provocó, generando una mayor carga emocional y afrontando estrés por impotencia, la persona constantemente esta de mal humor e irritable, no sólo con la gente que lo hizo enojar, sino con cualquier persona o situación, que pueden no tener ninguna relación con lo sucedido. ⁽²¹⁾

Baja autoestima.

Una persona que se conoce a sí misma y confía en sus capacidades, cuenta con una mayor motivación para afrontar situaciones que puedan generar estrés. Cualquier persona puede desarrollar sus fortalezas y reducir sus debilidades, mejorando así su autoestima. Cuando una persona no sabe si dispone de las competencias adecuadas para afrontar sus exigencias laborales, puede sentirse ansiosa y desbordada emocionalmente. Para evitar el riesgo de estrés, conviene identificar y activar todos los recursos personales y sociales que pueden ayudarnos a resolver la situación. ⁽¹⁶⁾

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.

Si las situaciones de estrés se presentan en forma frecuente e intensa en el ambiente del individuo, la manifestación del estrés varía de acuerdo a la persona y puede implicar consecuencias médicas, psicológicas y conductuales. ⁽²¹⁾

El impacto de situaciones estresantes sobre el bienestar físico y mental del individuo puede ser sustancial o extremo como es el caso del suicidio o arritmias cardíacas.

Los cambios conductuales que pueden presentarse por el aumento de los niveles de estrés, abarcan estados de nerviosismos, decaimiento corporal, tensión física, problemas cardíacos. El estrés laboral individual una vez presente en el ambiente de las diferentes áreas de una organización, tendrá consecuencias que afectarán negativamente a la misma.

Se han establecido dos tipos de consecuencias: directas e indirectas.

Directas:

Ausentismo laboral.

Tardanzas y retraso en el trabajo.

Poca membrecía y participación.

Indirectas:

Cantidad y calidad de la productividad.

Accidentes

Desperdicio o sobre-utilización de la iniciativa y la creatividad. ⁽²¹⁾

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Estudio:

El diseño de la investigación es cuantitativa descriptiva, de corte transversal.

Descriptivo:

Porque está dirigido a indagar sobre los hechos y datos del estado del fenómeno al igual que el comportamiento actual del mismo.

De corte transversal:

Ya que las variables se estudiaran simultáneamente, haciendo un corte en el tiempo.

Área de Estudio:

Hospital escuela Oscar Danilo Rosales Arguello de León (HEODRA) Consta de una planta vertical con cuatro niveles, es un hospital de referencia para el occidente del país, presta los servicios de: emergencia, consulta externa, laboratorios, rayos x, UMI, ginecología, labor y parto, UCIN, cirugía A y B, sala de operaciones, UCI, medicina, ortopedia, pediatría y SCIN.

Universo:

El universo está conformado por 345 personal de enfermería que laboran en las diferentes áreas y turnos del Hospital.

Muestra:

173 Lic. Enfermería, auxiliares de enfermería, técnico medio y técnico superior en enfermería, que laboran en diferentes servicios del hospital, correspondientes a un 50 % del universo.

Muestreo:

La muestra se seleccionó por el muestreo aleatorio estratificado, con el fin de asegurar la representación de cada grupo en la muestra, cada servicio del hospital formó un estrato, en total fueron 14 estratos, como cada servicio cuenta con 24 enfermeras en total se extrajo una muestra aleatoria de 12 enfermeras para 10

estratos y 13 enfermeras para 4 estratos, la cual se realizó a través de una tómbola en donde se introdujeron los nombres de cada una de las enfermeras correspondientes a los estratos y se fueron sacando una a una hasta completar la muestra correspondiente del estrato.

Fuente de información:

Primaria: ya que la información se recolectó directamente de la población en estudio.

Secundaria: Estadísticas de la oficina de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA).

Criterios de inclusión:

- Enfermeras (o) que laboren en el HEODRA.
- Que deseen participar en el estudio.
- De ambos sexo.

Variables de estudio:

Variable independiente:

- Factores Sociales asociados a estrés laboral.
- Factores económicos asociados a estrés laboral.
- Factores Psicológicos asociados a estrés laboral.

Variable dependiente:

- Estrés laboral.

Técnica e instrumentos de recolección de datos:

Para la recopilación de datos, se utilizó una entrevista estructurada con preguntas de respuestas múltiples, el instrumento consta de 39 ítems que ayudaron a dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

Prueba piloto:

Con el fin de validar el instrumento se realizó una prueba piloto a 6 enfermeras (o) que laboran en el hospital regional de Matagalpa, las cuales poseían características similares a la población en estudio, con el objetivo de mejorar el contenido y verificar la claridad y comprensión del instrumento al momento de su aplicación.

Método de recolección de información:

Para la recolección de los datos se realizó visita en el hospital a cada una de las enfermeras (o) de los diferentes servicios elegidas en el muestreo para realizar la entrevista, la visita se realizó de acuerdo a los turnos correspondientes, uno de los estudiantes realizó 86 entrevistas y el otro 87 entrevistas, se le explicó al personal entrevistado el objetivo de la investigación, dando a conocer que la información brindada será totalmente confidencial.

Procesamiento, Análisis y Presentación de información:

Para el procesamiento y análisis de los datos presentes en el cuestionario, se utilizó el programa SPSS versión 15.0, se realizaron distribuciones de frecuencia y porcentajes, posteriormente se elaboraron tablas y gráficos de barra, para facilitar la comprensión de los resultados.

Aspectos éticos:

Consentimiento informado:

- Se pidió la autorización al Director del Hospital y a la gerente de enfermería para la realización del estudio, explicando los objetivos de la investigación.
- Del mismo modo se solicitó permiso a las enfermeras (o) para la aplicación del instrumento, explicando la confidencialidad y anonimato de la información.
- Se solicitó a las enfermeras (o) la aceptación voluntaria de participar en el estudio, a través de un consentimiento informado por escrito.

Privacidad:

El instrumento se realizó en un lugar cómodo, el cual fue el cuarto de la jefa de enfermería de cada área en donde las Enfermeras(os) sintieran confianza y comodidad.

Anonimato:

La información recaudada fue confidencial, ya que los nombres no se dieron a conocer.

VIII. RESULTADOS

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.

Al caracterizar socio demográficamente a la población se encontró: de los 173 (100%) personal de enfermería entrevistados 19 (11%) son del sexo masculino, 154 (89%) son del sexo femenino, en cuanto a la edad 41 (24%) se encuentran entre las edades de 18-29 años, 59 (34%) se encuentran entre las edades de 30-39 años, 73 (42%) se encuentran de 40 a más años.

En cuanto a su procedencia 148 (85%) personal de enfermería provienen del área urbana y 25 (15%) provienen del área rural; en relación a la religión 108 (62%) son católicas, 54 (31%) son evangélicas y 11 (7%) son testigos de Jehová; en cuanto a su estado civil 40 (23%) son solteras, 62 (36%) son casadas y 71 (41%) se encuentran en unión de hecho estable; en relación al número de hijos 19 (11%) no tienen hijos, 110 (63%) tienen de 1-2 hijos, 43 (25%) tienen de 3-4 hijos y 1 (1%) tiene 5 hijos; en cuanto al nivel académico 81 (47%) son auxiliares de enfermería, 3 (2%) son técnico medio en enfermería, 24 (13%) son técnico superior en enfermería y 65 (38%) son licenciadas en enfermería. Tabla1

FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

En relación a como es el ambiente de trabajo de los 173 personal de enfermería entrevistados, 13 (8%) expresan que hay buena iluminación, 90 (52%) indican que hay poca iluminación, 130 (75%) sienten que hay poco personal, 120 (69%) comentan que hay poca ventilación, 100 (58%) refieren que no hay donde sentarse. Tabla 2

En relación a la jornada laboral de los 173 personal de enfermería entrevistadas, 110 (64%) manifiestan que tienen demasiados pacientes asignados, 99 (57%) sienten que tiene poco tiempo para realizar sus actividades, 73 (42%) sienten que las exigencias laborales son agotadoras. Grafico 1

En relación a la estimulación lenta y monótona de los 173 (100%) personal de enfermería entrevistados, 50 (29%) refieren lentitud, 67 (39%) refieren falta de atención, 90 (52%) sienten monotonía, 66 (38%) sienten poca creatividad, 20(12%)

sienten aumento de los accidentes de trabajo, 10 (6%) refieren no sentir ningún cambio. Tabla 3

En cuanto a la rotación de personal de un área a otra de los 173 personal de enfermería entrevistada, 136 (79%) sienten inadaptación, 102 (59%) manifiestan frustración, 86 (50%) sienten irregularidad de ajuste individual y familiar. Grafico 2

En relación a las exigencias de trabajos a dobles turnos de los 173 personal de enfermería entrevistadas, 141 (82%) indican que son agotadores, 100 (58%) aducen sentirse desanimadas, 150 (87%) se sienten con mucho sueño, 90 (52%) se sienten desorientadas. Tabla 4

FACTORES ECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

En torno al salario mensual en relación a la percepción que tiene el personal sobre el mismo de los 173 personal de enfermería entrevistadas, 2 (25%) ganan mas de 5000 córdobas las cuales aducen tener pérdida de poder adquisitivo, 6 (75%) que ganan menos de 5000 córdobas refieren tener pérdida de poder adquisitivo, 39 (64%) gana más de 5000 córdobas, 22 (36%) ganan menos de 5000 córdobas las cuales perciben restricción de planes personales, 62 (60%) ganan mas de 5000 córdobas, 42 (40%) ganan menos de 5000 córdobas, las cuales refieren poseer muchas deudas. Tabla 5

En cuanto a las exigencias del mercado laboral de las 173 personal de enfermería entrevistadas, 67 (39%) perciben inseguridad laboral, 49 (28%) refieren ninguna percepción, 37 (21%) sienten mayor demanda laboral, 20 (12%) sienten temor a perder su trabajo, Grafico 3

Respecto al número de dependientes relacionado con poseer doble trabajo tenemos que: de las 173(100%) personal de enfermería entrevistadas, 70 (40%) refieren tener entre 1 y 2 dependientes, de los cuales 33 (47%) poseen doble trabajo y 37 (53%) no poseen doble trabajo, 93 (54%) tienen de 3 a 4 dependientes de los cuales 60 (65%) poseen doble trabajo, 33 (35%) no posee doble trabajo, 10 (6%) refieren tener de 5 a mas dependientes, de las cuales 6 (60%) poseen doble trabajo y 4 (40%) no poseen doble trabajo. Tabla 6.

En cuanto al salario mensual de los 173 (100%) personal de enfermería entrevistados, 167(96%) sienten incapacidad para satisfacer las necesidades básicas y 6(4%) manifiestan que es suficiente para satisfacer las necesidades básicas. Grafico 4.

FACTORES PSICOLOGICOS QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

De acuerdo a los síntomas de agotamiento, de las 173(100%) personal de enfermería entrevistadas, 100(58%) dijeron que presentan disgusto, 38(22%) refieren falta de interés por el trabajo, 11(6%) manifiestan sentimiento de abandono laboral y 79(46%) no refieren ningún síntoma. Grafico 5.

En cuanto al sentimiento de despersonalización, de los 173(100%) personal de enfermería entrevistados, 2(1%) manifiestan desamor para atender a los pacientes, 15(9%) dijeron falta de interés por los pacientes, 1(1%) refiere tono inadecuado al dirigirse a los pacientes y 155(89%) manifiestan que ninguno. Tabla 7.

Respecto al nivel académico en relación a sus actividades laborales de las 173(100%) personal de enfermería entrevistadas, 81 (47%) son auxiliar de enfermería de los cuales 71 (87%) aducen estar satisfechas en su área laboral, 10 (13%) dicen estar insatisfechas, 3 (2%) son técnicos medios de los cuales 1(33%) dicen estar satisfechas, 2 (67%) dicen estar insatisfechas, 24 (13%) son técnico superior de los cuales los 24 (100%) refieren estar satisfechas, 65 (38%) son licenciadas de las cuales 62 (95%) refieren estar satisfechas y 3 (5%) dicen estar insatisfechas. Tabla 8

De acuerdo al cargo laboral con grado de responsabilidad tenemos que: de las 173(100) personal de enfermería entrevistada, 27(16%) refieren responsabilidades numerosas, 40 (24%) dijeron tensión continua, 11(6%) manifiestan búsqueda de la perfección, 18(10%) refieren búsqueda de soluciones y 77(44%) manifiestan que ninguna. Grafico 6.

En cuanto al estado civil en relacionado a los problemas conyugales tenemos que de los 173 entrevistados, 133 (77%) poseen una relación de las cuales, 62 (47%) están casadas de estas 51 (82%) refieren tener problemas conyugales, 11 (18%) refieren

no tenerlos, 71 (53%) están en unión de hecho estable de las cuales 52 (73%) dicen tener problemas conyugales, 19 (27%) refieren no tenerlos. Tabla 9

En relación a los tipos de sentimientos que manifiestan con las experiencias de muerte vivida en el trabajo, de las 173(100%) del personal de enfermería entrevistadas, 90(52%) refieren angustia, 120(69%) manifiestan ansiedad, 36(21%) dijeron sufrimiento, 90(52%) refieren impotencia, 13(6%) dijeron que ninguno. Grafico 7.

Respecto al realizar cualquier actividad en el trabajo tenemos que: de las 173(100%) personal de enfermería entrevistadas, 85(49%) manifiestan sensación de temor al fracaso, 59(34%) dijeron limitaciones para tomar decisiones, 15(9%) refieren negativismo, 10(6%) manifiestan Resultado negativo de cualquier decisión tomada y 4(2%) refieren ninguno. Tabla 10.

En cuanto a los sentimientos que ha manifestado cuando tiene algún conflicto con sus compañeros de trabajo, de las 173(100%) del personal de enfermería entrevistadas, 21(12%) refieren Ira, 81(47%) manifiestan enojo, 13(7%) dijeron envidia, 26(15%) refieren resentimiento, 19(11%) manifiestan arrepentimiento y 13 (7%) dijeron que ninguno. Tabla 11.

En cuanto a las actividades laborales tenemos que: de las 173(100%) del personal de enfermería entrevistada, 6(4%) demuestran debilidad, 43(25%) refieren desconfianza de sí misma y de sus capacidades, 21(12%) manifiesta ansiedad, 50(29%) dijeron fortaleza y 53(30%) refieren toma de buenas decisiones. Tabla 12

IX. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.

En relación a los datos sociodemográficos la mayoría del personal de enfermería en estudio son del sexo femenino, de las cuales la mayor parte se encuentra entre las edades de 40 a más años, seguidas de las que se encuentran entre las edades de 30 a 39 años, la mayor parte proviene del área urbana, un alto porcentaje es católica, la mayor parte ellas son mujeres casadas, una gran mayoría tiene 2-3 hijos, seguidas de las que tienen un hijo, una minoría tiene de 4 a más hijos, la gran mayoría son auxiliares de enfermería, seguidas de las licenciadas.

FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

En relación a los factores sociales que influyen en estrés laboral del personal de enfermería del HEODRA, la mayoría del personal de enfermería en estudio percibe que existen factores relacionados con el ambiente laboral que no son los adecuados para el desarrollo de sus actividades diarias y que influyen en la realización de las mismas, según González Salso Alberto (2002) los estresores físicos o del ambiente físico tales como con la iluminación, los relacionados con la calidad del aire que rodea a los trabajadores, entre otros llegan a constituir en muchas ocasiones el surgimiento del estrés laboral.

Los resultados obtenidos en el estudio coinciden con la teoría encontrada en donde se percibe que el personal de enfermería siente que los factores relacionados con el ambiente de trabajo logran influir en la realización de sus actividades laborales.

Se obtuvo que en la jornada laboral la mayor parte de la población en estudio, sienten que tienen demasiados pacientes asignados igualmente manifiestan tener poco tiempo para realizar sus actividades, , lo anterior lo reafirma el autor Gomez Novoa Monica 2010, el cual refiere que la rutina laboral es uno de los principales factores creadores de estrés en la población, encontrarse bajo la presión de cumplir unos objetivos bajo unos plazos determinados, el exceso de trabajo o la perspectiva

de verse obligado a supeditar el plano personal al laboral frecuentemente llevan a situaciones de estrés.

El resultado anterior coincide con la práctica, se puede decir que el personal de enfermería se siente agotado físicamente por falta de suficiente personal o por la demanda hospitalaria que existe actualmente.

En relación a la estimulación lenta y monótona un alto porcentaje de la población en estudio sienten monotonía y manifiestan poca creatividad, para Flores Villavicencio, María en su trabajo investigativo "Ansiedad y estrés en la práctica del personal de enfermería" .2010, el estrés por subestimulación se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento, se presenta en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, en casos como los siguientes: Genera distracción, falta de atención y aumento de los accidentes de trabajo.

Se considera que el personal de enfermería se encuentra bajo una rutina diaria estática, producida por la monotonía del trabajo y por la idea que se ha creado el mismo personal de enfermería de realizar sus actividades laborales como una rutina intocable e incombible.

Respecto a la rotación del personal de un área a otra la mayor parte del personal de enfermería sienten inadaptación y frustración cuando realizan rotación de personal, según L. Sauter Lawrence cuando el personal de enfermería se ha desempeñado por largos periodos de tiempo en determinada unidad o servicio, cuando ésta es transferida o rotada hacia otro se produce una inadaptación personal por lo que llega a una sala que no conoce ni maneja lo cual llega a causar frustración y estrés en el personal.

De hecho cuando hay rotación de personal se produce un desajuste individual en donde el personal de enfermería llega a un área totalmente desconocida y tiene que reiniciar el proceso de adaptación y familiarización con el área nueva,

En relación a como perciben las exigencias de trabajos a dobles turnos la mayor parte de la población en estudio sienten que son agotadoras, de igual manera aducen sentir mucho sueño, L. Sauter Lawrence aduce que en el caso del trabajo a dobles turnos, los cambios del ritmo biológico no coinciden necesariamente con las

exigencias correspondientes del entorno. En estos casos el organismo puede “acelerarse”, con lo que se produce una activación en un momento en el que el trabajador necesita dormir (por ejemplo, durante el día tras un turno nocturno), y en correspondencia se produce una desactivación durante la noche, cuando es posible que el trabajador tenga que trabajar y estar bien despierto, las personas que trabajan a dobles turnos suelen vivir en un entorno social estresante.

Por lo cual se puede decir que cuando el personal de enfermería realiza dobles turnos se produce una alteración a nivel fisiológico debido a la falta de descanso necesario para el cuerpo humano, para reponer energías e iniciar un nuevo día, cabe destacar que en muchas ocasiones el personal de enfermería realiza dobles turnos ya sea por falta de personal o por otros motivos produciéndose el desgaste físico y psicológico del personal.

FACTORES ECONOMICOS QUE INFLUYEN EN ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

Dentro de los factores económicos que influyen en estrés laboral del personal de enfermería del HEODRA, en torno al salario mensual relacionado con la percepción del mismo el 60% del personal independientemente gane más de 5000 o menos de 50000 la mayor percepción que ellos refieren son sus deudas económicas, según el MITRAB la situación estresante con forma a los problemas económicos radica en que el ingreso mensual es inferior a los gastos realizados por el trabajador por lo cual el trabajador no ajusta con los gastos mensuales de la canasta básica y de los servicios públicos.

Se considera que el salario que es recibido por el personal de enfermería no es suficiente para que el personal de enfermería perciba estabilidad económica, la mala situación económica, el pensar día a día en cómo salir de esta situación se convierte en una de las causas que nos producen estrés.

Según la amenaza de pérdida del trabajo, de la mayoría del personal de enfermería en estudio perciben inseguridad laboral y temor a perder su trabajo, para Gomez Novoa Mónica, en su trabajo “Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y

estrés asistencial en personal de enfermería”(2010), en la actualidad el desempleo se genera con mayor frecuencia por las exigencias del mercado laboral, que hacen que la preparación de la persona sea una condición indispensable, entonces los antiguos trabajadores al no estar en educación continua se vuelven vulnerables a los despidos por contratar personal más joven, manteniéndose en una situación estresante constante.

La demanda laboral y el gran número de egresados de la carrera de enfermería que se ha venido dando en los últimos años ha creado inseguridad laboral y temor por parte del personal de enfermería a perder su trabajo, lo cual a menudo se convierte en uno de los acontecimientos más estresantes que puede sucederle a alguien, ya que el problema principal que puede plantear la pérdida de un trabajo es la pérdida de ingresos económicos.

En cuanto al número de dependientes relacionado con poseer doble trabajo la mayor parte del personal de enfermería que tiene de 3 a más dependientes refieren poseer doble trabajo, según L. Sauter Lawrence la relación que hay entre el ingreso mensual de los trabajadores y el número de sus dependientes, reducen el potencial económico por tanto la situación económica actual ha llevado a mucha gente a buscar un segundo trabajo, el trabajo adicional brinda una mayor cantidad de dinero pero también roba a la persona su tiempo de ocio y consume su energía, estos costos a menudo resultan en mayor irritabilidad y estrés

Lo que se puede suponer que dependiendo del número de dependientes que tenga el trabajador es que se determinará si existe la posibilidad de tener o buscar un doble trabajo para así tener mayor estabilidad económica.

Respecto al salario mensual la mayoría del personal de enfermería en estudio manifiesta incapacidad de satisfacer las necesidades básicas, según el MITRAB la sensación de pérdida de poder adquisitivo, deudas, incapacidad para satisfacer las necesidades básicas o para cubrir las expectativas personales, familiares, restricciones de planes personales por culpa de la mala situación económica, son sólo algunas de las causas económicas que nos producen estrés.

De acuerdo a este resultado se percibe que el personal de enfermería no ajusta con su salario para poder cubrir con sus necesidades básicas, esto hace referencia

al salario mínimo que estos reciben ya los costos de la vida van en aumento y el salario se mantiene estático, muestra de ello es el costo de la canasta básica por lo general es mayor que el salario recibido, dando como resultado insatisfacción laboral.

FACTORES PSICOLOGICOS QUE INFLUYEN EN ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

Dentro de los factores psicológicos que influyen en estrés laboral del personal de enfermería del HEODRA, en relación a los síntomas de agotamiento la mayoría del personal de enfermería en estudio manifiesta disgusto y una minoría refiere no manifestar ningún sentimiento, para Darza Isabel (2012) el agotamiento o cansancio laboral se caracteriza por la pérdida de atractivo, el tedio y el disgusto causado por las tareas que son propias del trabajo que se ha de realizar, de manera que la persona pierde el interés y cualquier sentimiento de satisfacción que pueda tener.

Se aprecia en el resultado anterior que si existe agotamiento laboral por parte del personal de enfermería, sin embargo una parte significativa de la población refiere no sentir ningún sentimiento por lo cual se puede decir que existe un factor determinante que pueda causar agotamiento en unos y en otros no, como cual sería el ejemplo de los trabajadores que poseen doble trabajo.

Respecto al sentimiento de despersonalización, la mayoría del personal de enfermería en estudio manifiesta no presentar ningún cambio brindar trato amable a los pacientes, Darza Isabel (2012) la despersonalización se refiere al grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento en relación a su trabajo, lo caracteriza por la falta de interés por las personas a quienes hay que atender, pérdida en la capacidad para establecer relaciones empáticas con ellas e incluso por llegar a culpabilizar a los pacientes de su propia situación.

Según esta teoría se genera contradicción con los resultados obtenidos en donde el personal no manifiesta ningún cambio de actitud relacionado con la despersonalización, se puede expresar que a pesar del cansancio emocional que se

genera en esta trabajo el personal de enfermería no ha apartado el humanismo que se debe de tener al tratar a los pacientes.

De acuerdo al nivel académico en relación a la satisfacción de las actividades laborales la mayoría del personal de enfermería en estudio que son auxiliares manifiestan satisfacción, seguido de las licenciadas las cuales igualmente se sienten satisfechas, según García Sebastián (2010) consiste en el sentimiento y la creencia de que el trabajo no vale la pena, que institucionalmente no se pueden cambiar las cosas y que no existen posibilidades de logro y mejoramiento personal.

Los resultados obtenidos son contradictorios con la teoría encontrada ya que independiente de la preparación académica el personal de enfermería es capaz de cumplir con sus actividades laborales, por lo tanto se obtiene que el personal se sienta satisfecho con lo que hacen.

Respecto a las manifestaciones en algún cargo laboral con algún grado de responsabilidades, la mayoría del personal en estudio refieren no sentir ninguna manifestación, Gonzales Salso Alberto (2002) manifiesta que el personal jerárquico o con grados de responsabilidad presenta estrés y se debe a responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, Búsqueda de la eficacia y adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

Los resultados obtenidos anteriormente no coinciden con lo expuesto en otros trabajos investigativos por lo cual se puede decir que un factor que intervino podría ser que solo el personal que es Lic. Posee u opta para un cargo de responsable y como la mayoría tiene un nivel académico inferior no se logra demostrar que el personal en estudio manifiesta estrés jerárquico.

En cuanto al estado civil en relación a los problemas conyugales que afecten su área laboral la mayoría del personal en estudio que se encuentran casadas o tiene unión de hecho estable manifiestan presentar problemas conyugales, L. Sauter (2001) manifiesta que debido a la gran carga emocional que se deposita en una relación íntima, el fracaso y la ruptura provocan estrés, ira, tristeza y sentimientos de soledad. La intensa carga emocional implícita consume gran energía del individuo y le induce a una situación de estrés que influye en al ámbito

laboral, principalmente si la persona le toma más importancia a sus problemas personales que a la realización de su actividades.

Los resultados obtenidos coinciden con otros trabajos investigativos realizados, por lo que se puede hacer referencia que los problemas conyugales de parte del personal de enfermería influyen en su área de trabajo ya que no logran separar sus sentimientos del plano laboral lo que en ocasiones se logra percibir en su estado de ánimo el desinterés en sus actividades laborales, afectando así la realización de las mismas.

Respecto a los tipos de sentimientos que se manifiestan con las experiencias de muerte vivida en el trabajo, la mayoría del personal en estudio manifiesta ansiedad, angustia e impotencia. . L. Sauter (2001) refiere que la enfermería se desarrolla en un ambiente donde hay presencia de la muerte, en convivencia con personas que se encuentran gravemente enfermos en muchas ocasiones entre la vida y la muerte, en cualquier caso cuya curación no siempre es segura, esta situación consiste en una de las tareas más agobiantes que puede afrontar el personal de enfermería, debido a que provoca sentimientos muy profundos de sufrimiento.

Coincidiendo nuevamente la teoría con los resultados se logra decir que el personal de enfermería siempre está en contacto directo con el paciente y muchas veces se enfrenta con la muerte ocasionando sentimientos de angustia y ansiedad ya que ve partir a esa persona a la cual realizó cuidados para su mejoría y tenía fe y esperanza que este mejorara. Cabe destacar que los sentimientos son más profundos cuando el paciente presenta una estadía prolongada.

De acuerdo a las sensaciones al realizar cualquier actividad en el trabajo, la mayoría del personal en estudio manifiesta temor al fracaso, y limitaciones para tomar decisiones. Peiro Silla José María (2011) manifiesta que entre las principales situaciones que disparan esta tensión emocional destacan la exigencia de lograr resultados en el terreno laboral y el temor a fracasar en el intento, en este ámbito las personas con temor al fracaso se anticipan o visualizan un resultado negativo de una acción o actividad ejercida, que todavía no ha ocurrido. Este sentimiento paraliza por completo a la persona al momento de tomar decisiones o realizar cualquier actividad.

Como la teoría presenta relación con los resultados obtenidos se logra interpretar que estas manifestaciones son comunes cuando la persona no se siente capaz de llevar a cabo alguna actividad o anticipa el fracaso antes de llevarla a cabo limitándose en crecer y desarrollarse como profesional y el temor al fracaso se convierte en un limitante para no hacerlo

En cuanto a los sentimientos manifestados cuando tiene algún conflicto con los compañeros de trabajo la mayoría del personal en estudio refiere enojo, según Odriozola Begoña (2004) en ocasiones el personal de enfermería reprime el sentimiento de enojo, por temor a las consecuencias o por la incapacidad de enfrentar a la persona que lo provocó, generando una mayor carga emocional y afrontando estrés por impotencia, la persona constantemente está de mal humor e irritable.

Los resultados obtenidos concuerdan con la teoría y se logra apreciar que existen conflictos con los demás compañeros de trabajo, ya sea porque no se ponen de acuerdo en algo o existe envidia por algún estímulo que el compañero se ganó por su buen desempeño, en ocasiones se logra reprimir y callar estos sentimientos para evitar problemas, sin embargo en ocasiones sucede lo contrario generando así los conflictos.

Respecto a lo que demuestra en las actividades laborales la mayoría del personal de enfermería en estudio refiere fortaleza, L. Sauter (2001) refiere que una persona que se conoce a sí misma y confía en sus capacidades, cuenta con una mayor motivación para afrontar situaciones que puedan generar estrés.

En ocasiones el personal de enfermería se enfrenta a múltiples actividades laborales y las realiza con amor aprovechando a obtener mejores resultados y aprendiendo nuevos conocimientos que se presentan en diversas situaciones y otros ponen barreras para no hacerlos o se sienten incapaz para llevarlo a cabo y no hacen nada para mejorar ese tipo de situaciones.

X. Conclusiones.

- ◆ El personal de enfermería del HEODRA se caracteriza por ser una población en donde predomina el sexo femenino, el grupo etareo predominante son las que se encuentran de 40 a mas años, la mayor parte de estas son mujeres casadas, provenientes del área rural, con un rango de hijos de 2-3 hijos, la gran parte de estas son auxiliares de enfermería.
- ◆ Dentro de los factores sociales que predominaron se encuentra el ambiente de trabajo, la mayoría del personal de enfermería en estudio percibe que hay poco personal, de igual forma un alto porcentaje refiere no haber buena ventilación en el área de trabajo.
- ◆ La mayor parte de la población en estudio, sienten que tienen demasiados pacientes asignados igualmente perciben que tiene poco tiempo para realizar sus actividades.
- ◆ Haciendo énfasis en los factores económicos la gran mayoría de la población en estudio independientemente que ganen mas o menos de 5000 córdobas, refieren tener muchas deudas, igualmente perciben restricción de planes personales.
- ◆ La mayoría del personal de enfermería en estudio manifiesta incapacidad de satisfacer las necesidades básicas, de igual forma una gran parte de estos perciben inseguridad laboral.
- ◆ Dentro de los factores psicológicos la mayoría del personal de enfermería en estudio manifiesta disgusto y una minoría refiere sentimiento de abandono laboral, la gran parte del personal de enfermería manifiestan satisfacción laboral.
- ◆ La mayoría del personal en estudio que tiene unión de hecho estable manifiestan presentar problemas conyugales que afectan su área laboral.

XI. Recomendaciones.

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se considera necesario realizar las siguientes recomendaciones:

Al director del hospital escuela:

- Incluir indicadores del estrés laboral en la vigilancia de la salud laboral de los trabajadores a través de una evaluación periódica de los mismos, para lograr invertir en la prevención del estrés laboral.
- Aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones respecto al trabajo, mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo.

A la gerente del personal de enfermería:

- Dotar al trabajador de técnicas sobre recursos de afrontamiento del estrés laboral, tales como: Aprender la relajación progresiva, practicar la respiración profunda.
- Aumentar el apoyo social en las organizaciones, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados.
- Implementar programas permanentes dirigidos a Personal de Enfermería con la finalidad de fortalecer los factores protectores del estrés y minimizar los factores de riesgo para la Salud Mental.

XII. BIBLIOGRAFÍA

1. Rodríguez Moleiro Doval. Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Bogotá D.C; Colombia. 2011. URL: http://www.psicologia_científica.com/publicaciones/biblioteca/articulo/argonro01.thm. fecha de acceso: 27-08-13.
2. Sandino Bonifacio, Charot Paloma. Revista de psicopatología y psicología clínica. Asociación española de psicología clínica y psicopatología. (AEPCP) 2003, volumen 8, numero 1 pg. 39-54.
3. Manrique Mariano. Indicador de estrategias de afrontamiento de estrés. G. Angulo M, isla, N, universidad privada san Juan Bautista. Perú (2007).
4. OMS (2005). El estrés laboral en los países Europeos y en América Latina. URL: http://www.sinestres.info/tipos_de_estres_laboral/. Fecha de acceso (20-09-13).
5. *Hodgson Suárez Eva*. Combate el estrés laboral. Nicaragua. 2012: URL:http://www.tecoloco.com.ni/blog/combate-el-estrés_laboral.aspx#ixzz2CuPE5S4o . Fecha de acceso: 19/08/2013.
6. González Cruz Juan Ramón. Afrontamiento y generadores del estrés laboral en el personal de enfermería del hospital España de Chinandega. Tesis para optar al título de licenciatura en psicología. 2011
7. Aragón Paredes María Brunilda. MORAZÁN PEREIRA Dina Izayana. Presencia del síndrome de Burnout en el Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Arguello (HEODRA) de la ciudad de León. Trabajo monográfico. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-León). Facultad de Ciencias Médicas. 2007.
8. Cano Alisa. Todo sobre el Estrés y la salud mental. Granada, España. 2008. URL. http://www.sinestres.info/tipos_de_estres_laboral/. Fecha de acceso (05-06-13).

9. Antón A, Estrés en la enfermería: método de relajación (2002). Madrid: Díaz de santos. URL: [http://www.sinestres.info/tipos de estres laboral/](http://www.sinestres.info/tipos_de_estres_laboral/). Fecha de acceso (27-04-13).
10. Campos Durán María Antonieta. Causas y efectos del estrés laboral. Estudiante de Ingeniería de alimentos Universidad de El Salvador. 2006. URL. <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>. Fecha de acceso (05-10-13)
11. Vialfa Carlos. Las tres fases del estrés. España, 7 de diciembre de 2011. <http://salud.kioskea.net/faq/293-las-3-fases-del-estres>
12. Cano Antonio. Estrés Laboral. 2002. URL: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm. Fecha de acceso (04-06-12).
13. González Salso Alberto, papel de la gerencia ante los factores de riesgos psicosociales en los centros de trabajo. Buenos aires, Argentina. 2002 URL. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Estres-Laboral/32770.html>. Fecha de acceso (25-04-13.)
14. Gómez Novoa Mónica, Dodin Camilo. Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería de un hospital universitario de tercer nivel en Bogotá, Colombia. 2010. URL: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S165792672005000100009&script=sci_arttext. Fecha de acceso (06-06-13.).
15. Flores Villavicencio, María Elena. Ansiedad y estrés en la práctica del personal de enfermería en un hospital del tercer nivel de Guadalajara, México. 2010. URL: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Estres-Laboral/32770.html>. Fecha de acceso (10-06-13).

16. L. Sauter, Lawrence, R. Murphy, J.J.H, L.L. Enciclopedia de la OIT: Factores psicosociales Y de Organización. Volumen II. 2001. URL: www.insht.es/.../menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/. Fecha de acceso: 27-07-12.
17. Ministerio del trabajo – MITRAB, inflación económica en Nicaragua. Diciembre 2013. Apartado Postal No. 487Pbx: (505) 2222- 2115/ INIDE/ Info. institucional: www.mitrab.gob.ni.
18. Darza M. Isabel Félix Martín. Ambigüedad y conflicto de rol. Ministerio del trabajo y asuntos sociales España. 2009.
URL: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf. Fecha de acceso (27-07-13).
19. García Sebastián. Los riesgos psicosociales, su prevención, estrés y otros problemas. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías INSHT. Republica Bolivariana de Venezuela. 2002.
URL: <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>. Fecha de acceso (05-06-13).
20. Peiro Silla José María. Estrés laboral y riesgos psicosociales. Universidad de Valencia. 2011.
URL: www.insht.es/.../menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/. Fecha de acceso: 27-07-13
21. Odriozola Begoña, Tarrida Joan. Gran Colección de la Salud, Tercera Edición, Impreso en Perú, Editorial Plaza y Janes, 2004. URL: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Estres-Laboral/32770.html>. Fecha de acceso (06-06-13.).

XIII. Anexos.

RESULTADOS.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.

Tabla 1.

Datos sociodemográficos del personal de enfermería en estudio.

Sexo	N	%
Masculino	19	11
Femenino	154	89
Total	173	100
Edad	N	%
18-29	41	24
30-39	59	34
40 +	73	42
Total	173	100
Procedencia	N	%
Urbano	148	85
Rural	25	15
Total	173	100

Religión	N	%
Católica	108	62
Evangélica	54	31
Testigo de Jehová	11	7
Total	173	100
Estado civil	N	%
Soltera	40	23
Casada	62	36
Unión de hecho estable	71	41
Total	173	100

Continuación:

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

Número de hijos	N	%
Sin hijos	19	11
1-2 hijos	110	63
3-4 hijos	43	25
5 + hijos	1	1
Total	173	100
Nivel académico	N	%
Auxiliar	81	47
Técnico medio	3	2
Técnico superior	24	13
Licenciada	65	38
Total	173	100

Fuente: entrevista.

**FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN ESTRÉS LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.**

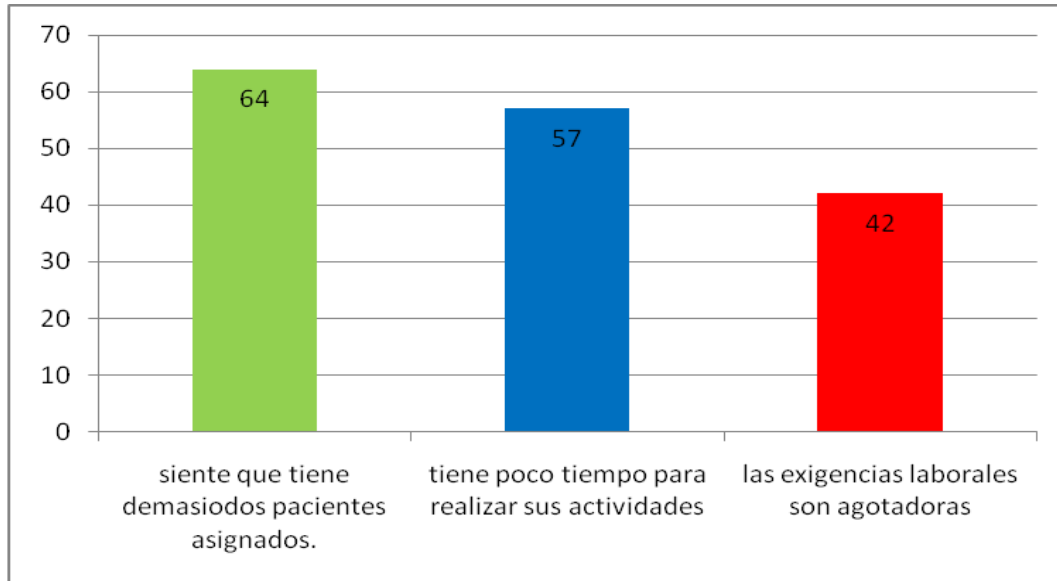
Tabla 2.
Como es el ambiente de trabajo según el personal de enfermería.

Ambiente de trabajo	N	%
hay buena iluminación	13	8
hay poca iluminación	90	52
poco personal	130	75
Poca ventilación	120	69
no hay donde sentarse	100	58

Fuente: entrevista.

Grafico 1

Sentimiento que tiene el personal de enfermería sobre la jornada laboral.



Fuente: entrevista.

Tabla 3.

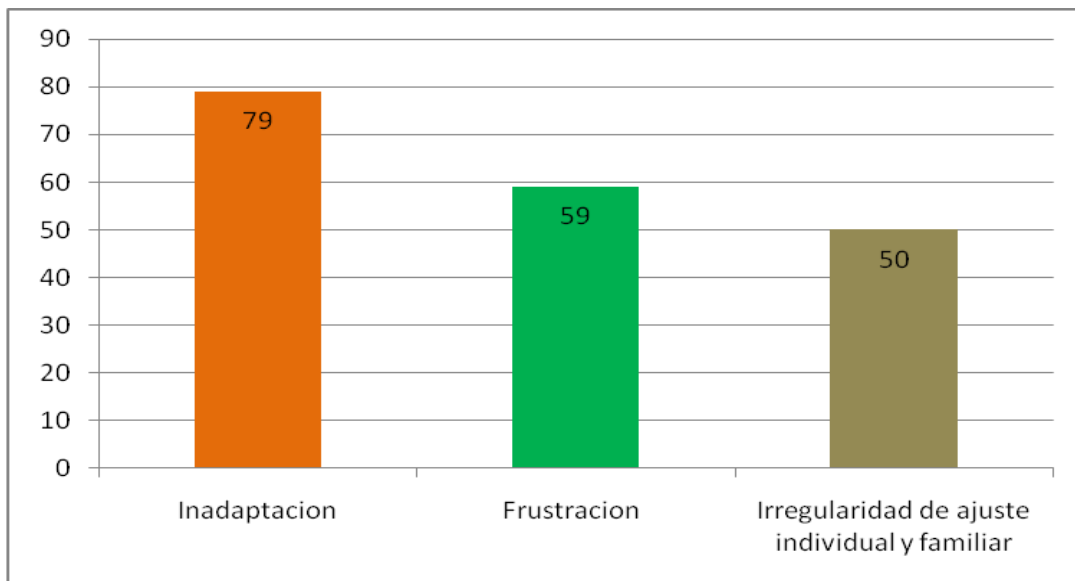
Manifestaciones de estimulación lenta y monótona que tiene el personal de enfermería en sus actividades laborales.

Manifestaciones	N	%
Lentitud	50	29
Falta de atención	67	39
Monotonía	90	52
Poca creatividad	66	38
Aumento de los accidentes de trabajo	20	12
Ninguna manifestacion	10	6

Fuente: entrevista

Grafico 2.

Sensación percibida por el personal de enfermería al realizar rotación de personal.



Fuente: entrevista

Tabla 4.

Sentimiento manifestados por el personal de enfermería acerca del trabajo a doble turnos

Sentimientos	n	%
Agotadoras	141	82
Desanimada	100	58
Con sueño	150	87
Desorientada	90	52

Fuente: entrevista.

FACTORES ECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

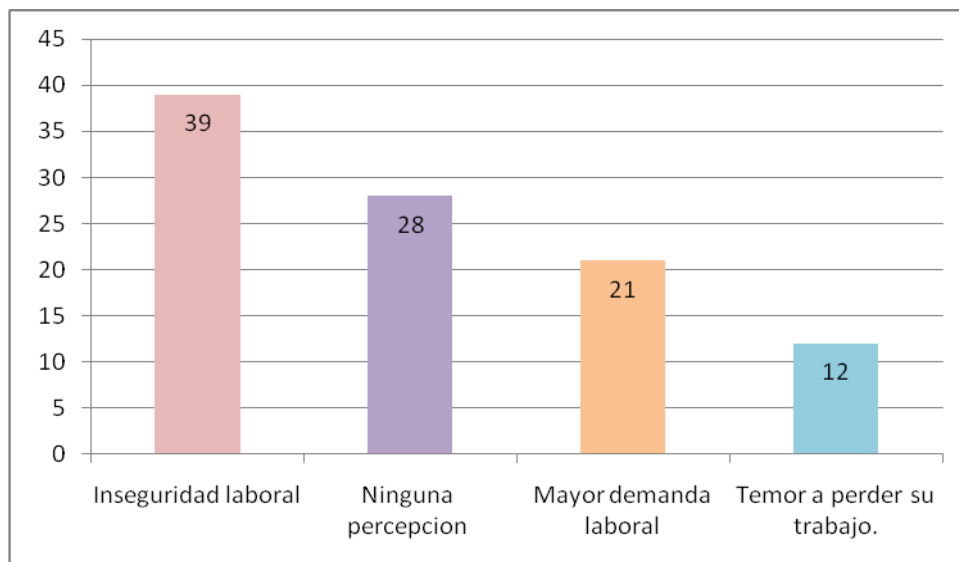
Tabla 5.
Salario mensual del personal de enfermería relacionado con los problemas económicos.

Salario mensual				Percepción de los ingresos mensuales	Total	%
mayor de 5000	%	menor de 5000	%			
2	25	6	75	Pérdida de poder adquisitivo	8	5
39	64	22	36	Restricción de planes personales	61	35
62	60	42	40	Deudas	104	60

Fuente: entrevista.

Grafico. 3

Sentimientos del personal de enfermería sobre la amenaza de pérdida del trabajo.



Fuente: entrevista

Tabla 6.

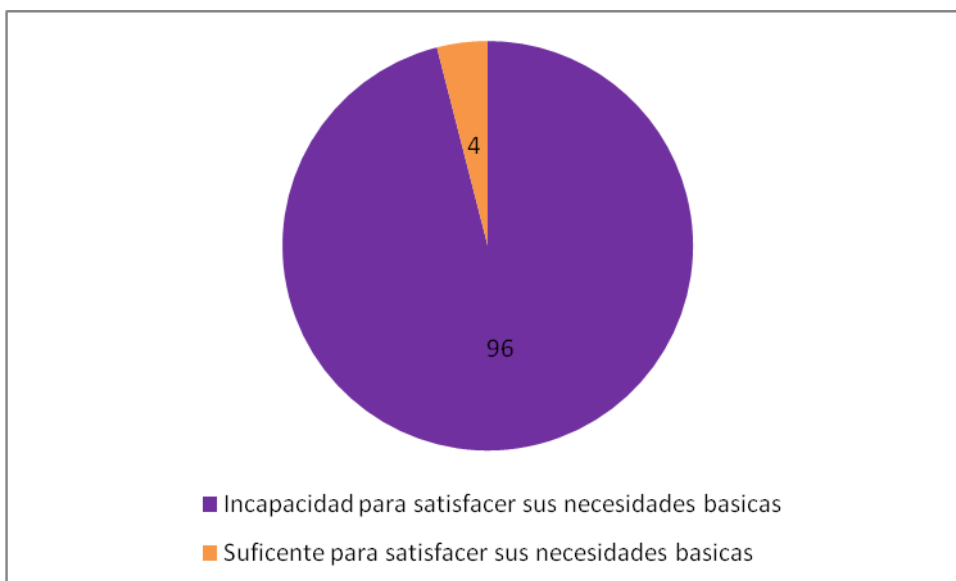
# de dependientes económicos.	Posee doble trabajo				Total	%
	Si	%	No	%		
1-2	33	47	37	53	70	40
3-4	60	65	33	35	93	54
5+	6	60	4	40	10	6
Total	99	57	74	43	173	100

Numero de dependientes relacionado con tener doble trabajo.

Fuente: entrevista.

Grafico 4.

Sentimiento que tiene el personal de enfermería en cuanto al salario recibido.

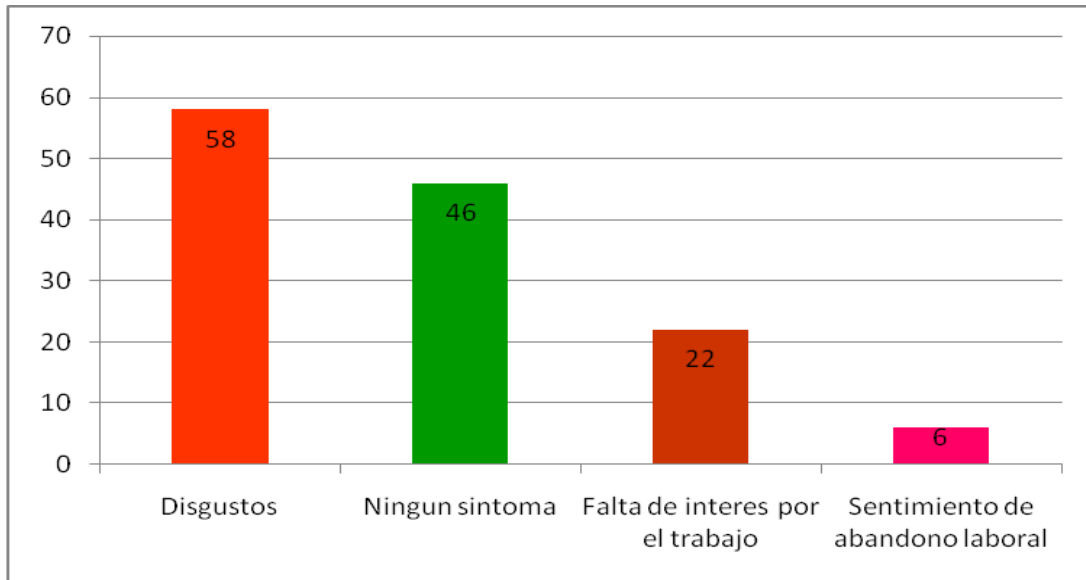


Fuente. Entrevista.

FACTORES PSICOLÓGICOS QUE INFLUYEN EN EL ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HEODRA.

Grafico. 5

Síntomas de agotamiento percibidos por el personal de enfermería.



Fuente: entrevista.

Tabla. 7

Sentimientos de despersonalización presentados por el personal de enfermería.

Cambios	N	%
Desamor para atender a los pacientes	2	1
Falta de interés por los pacientes	15	9
Tono inadecuado al dirigirse a los pacientes	1	1
Trato amable	155	89
Total	173	100

Fuente: entrevista.

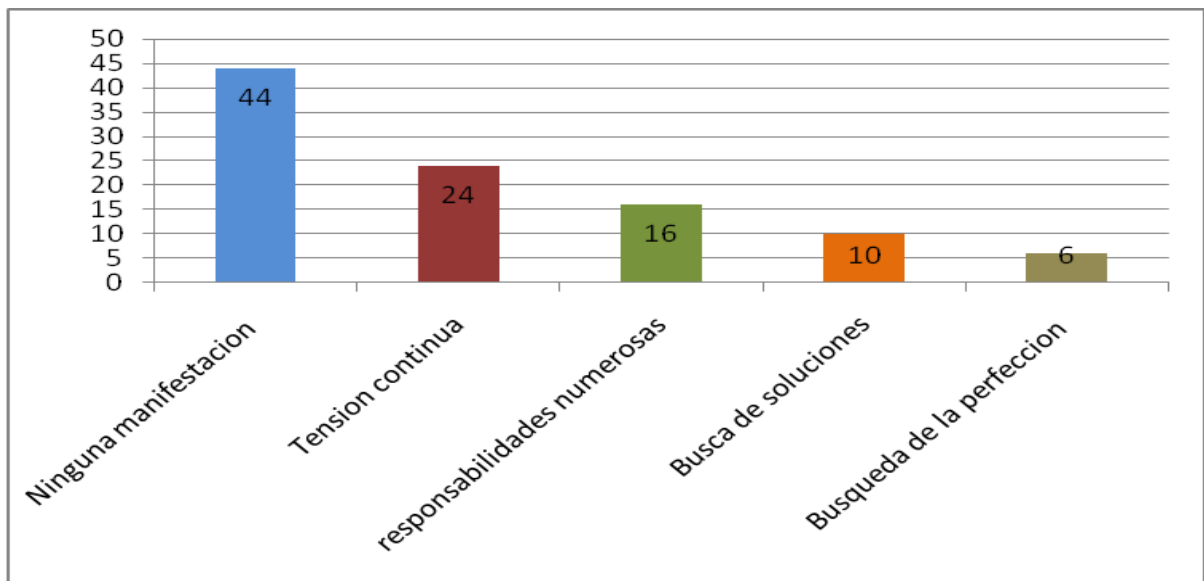
Tabla 8.

Nivel académico del personal de enfermería en realización a sus actividades laborales.

Nivel académico	En la realización de sus actividades laborales como se siente				Total	%
	Satisfecha	%	insatisfecha	%		
Auxiliar	71	87	10	13	81	47
Tecnico medio	1	33	2	67	3	2
Tecnico superior	24	100	0	0	24	13
Licenciada	62	95	3	5	65	38
Total	154	90	19	10	173	100

Grafico 6.

Manifestaciones presentadas cuando el personal posea algún cargo.



Fuente: entrevista.

Tabla 9.

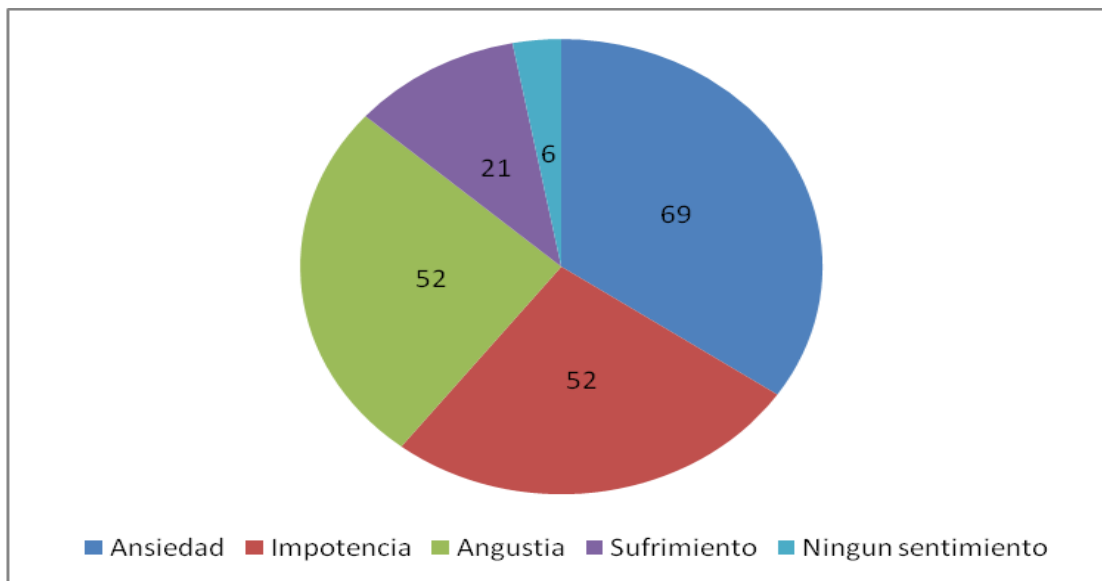
Estado civil relacionado a los problemas conyugales que afectan el área laboral.

Estado civil	Problemas conyugales.				Total	%
	si	%	No	%		
Casada	51	82	11	18	62	47
union de hecho estable	52	73	19	27	71	53
Total	110	64	63	36	133	100

Fuente: entrevista.

Grafico 7.

Sentimientos manifestados por el personal de enfermería con las experiencias de muerte vivida en el trabajo.



Fuente: entrevista.

Tabla 10.

Sentimientos manifestados al realizar cualquier actividad en el trabajo.

Variables	n	%
Temor al fracaso	85	49
Limitaciones para tomar decisiones	59	34
Negativismo	15	9
Resultado negativo de cualquier decisión tomada	10	6
Ningun sentimiento	4	2
Total	173	100

Fuente: entrevista.

Tabla 11.

Sentimientos manifestados por el personal cuando tiene algún conflicto con compañeros de trabajo

Sentimientos	n	%
Ira	21	12
Enojo	81	47
Envidia	13	7
Resentimiento	26	15
Arrepentimiento	19	11
Ningun sentimiento	13	7
Total	173	100

Fuente: entrevista.

Tabla 12.

Sentimientos demostrados por el personal de enfermería en sus actividades laborales.

Sentimientos	n	%
Debilidad	6	4
Desconfianza de si misma y de sus capacidades	43	25
Ansiedad	21	12
Fortaleza	50	29
Toma de buenas decisiones	53	30
Total	173	100

Fuente: entrevista.

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León

Facultad de Ciencias Médicas

Carrera de Enfermería.

Factores socioeconómicos y psicológicos asociados al estrés laboral del personal de enfermería que labora en el HEODRA.

Consentimiento informado

Yo, _____, doy mi consentimiento para ser entrevistado como parte del estudio "Factores socioeconómicos y psicológicos asociados al estrés laboral", llevado a cabo por dos estudiantes del V año de la carrera de Enfermería, como parte de su trabajo de investigación.

De igual manera, hago constar lo siguiente:

He sido informado(a) del objetivo del estudio, que es describir e identificar los Factores socioeconómicos y psicológicos asociados al estrés laboral.

1. Sobre el estudio entiendo que:
 - a. los propósitos de las investigadoras son estrictamente académicos.
 - b. los resultados serán utilizados para elaborar un trabajo de investigación.
 - c. la confidencialidad y el anonimato de mi participación y la de otros se mantendrá en todo momento.
 - d. podre retirarme en cualquier momento.

Firma:

Fecha:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA- LEON
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARRERA DE ENFERMERÍA
V AÑO

Factores socioeconómicos y psicológicos asociados al estrés laboral del personal de enfermería que labora en el HEODRA.

Como estudiantes del V año de la carrera de Enfermería, invitamos a usted a participar en este estudio de investigación científica que lleva como tema factores Socioeconómicos y Psicológicos asociados al estrés laboral del personal de enfermería que labora en el HEODRA. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender el propósito de la misma, así que siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Fecha -----

Nº de encuesta -----

Datos generales

1. Procedencia

- a) Urbano.
- b) Rural.

2. Sexo

- a) Masculino.
- b) Femenino.

3. Edad.....

4. Religión

- a) Católica.
- b) Evangélica.
- c) Testigo de Jehová.

- d) Otros.

5. Estado civil

- a) Soltera.
- b) Casada.
- c) Unión de hecho estable.

6. Número de hijos-----

7. Nivel académico.

- a) Auxiliar.
- b) Técnico medio.
- c) Técnico superior.
- d) Licenciada.

FACTORES SOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL.

1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo?

- a) Hay buena iluminación.
- b) Hay poca iluminación.
- c) Poco personal.
- d) Poca ventilación.
- e) No hay donde sentarse.

2. Como siente su jornada laboral diaria:

- a) Tiene poco tiempo para realizar sus actividades.
- b) Siente que tiene demasiados pacientes asignados.
- c) Las exigencias laborales son agotadoras.

3. En sus actividades laborales ha manifestado:

- a) Lentitud.
- b) Falta de atención.
- c) Monotonía.
- d) Poca creatividad.
- e) Aumento de los accidentes de trabajo.
- f) Ninguna.

4. Cuando en su trabajo realizan rotación de personal de un área a otra siente:

- a) Inadaptación.
- b) Frustración.
- c) Irregularidad de ajuste individual y familiar

5. Como siente las exigencias de trabajo a dobles turnos:

- a) Agotadoras.
- b) Desanimados.
- c) Con sueño.
- d) Desorientada.

FACTORES ECONÓMICOS ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL.

6. Con los ingresos mensuales siente que tiene:

- a) Pérdida de poder adquisitivo.
- b) Restricciones de planes personales
- c) Deudas.

7. En relación a la amenaza de pérdida del trabajo siente:

- a) Mayor demanda laboral.
- b) Temor a perder su trabajo.
- c) Inseguridad laboral.
- d) Ninguna.

a) **Las exigencias económicas lo han llevado a tener doble trabajo.**

- b) Si.
- c) No.

8. En cuanto a su salario siente:

- d) Incapacidad para satisfacer las necesidades básicas.
- e) Suficiente para satisfacer las necesidades básicas.

9. # de Personas que dependen de usted: -----

10. Salario mensual.....

FACTORES PSICOLÓGICOS ASOCIADOS A ESTRÉS LABORAL.

1. ¿Ha presentado algún síntoma de agotamiento tales como?

- a) Disgusto.
- b) Falta de interés por el trabajo.
- c) Sentimiento de abandono laboral.
- d) Ninguna.

2. ¿Ha presentado cambios de actitud en relación al trato de los pacientes tales como?

- a) Desamor para atender a los pacientes.
- b) Falta de interés por los pacientes.
- c) Tono inadecuado al dirigirse a los pacientes.
- d) Ninguna

3. ¿En la realización de las actividades laborales como se siente?

- a) Satisfecha.
- b) Insatisfecha.

4. ¿Alguna vez ha tenido algún cargo laboral con grados de responsabilidad donde manifieste?

- a) Responsabilidades numerosas.
- b) Tensión continúa.
- c) Búsqueda de la perfección.
- d) Búsqueda de soluciones.
- e) Ninguna.

5. ¿Alguna vez ha presentado problemas conyugales que afectan su área laboral?

- a) Si.
- b) No.

6. ¿Qué tipo de sentimientos manifiesta con las experiencias de muerte vividas en el trabajo?

- a) Angustia.
- b) Ansiedad.
- c) Sufrimiento.
- d) Impotencia.
- e) Ninguna.

7. Al realizar cualquier actividad en el trabajo ha tenido la sensación de:

- a) Temor al fracaso.

- b) Limitaciones para tomar decisiones.
- c) Negativismo.
- d) Resultado negativo de cualquier decisión tomada.

8. ¿Qué sentimientos ha manifestado cuando tiene algún conflicto con compañeros de trabajo?

- a) Ira.
- b) Enojo.
- c) Invidia.
- d) Resentimiento.
- e) Arrepentimiento.
- f) Ninguna.

9. En sus actividades laborales demuestra:

- a) Debilidad.
- b) Desconfianza de sí misma y de sus capacidades.
- c) Ansiedad.
- d) Fortaleza.
- e) Toma buenas decisiones.