

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

FACULTAD DE ENFERMERÍA



**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE PROFESIONAL.
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
AREQUIPA, 2014**

Tesis presentado por las Bachilleres:

Tessy Ivette Paz Galdos

Nevhenka Milhuska Valdivia Alcedo

Para optar el Título Profesional de
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**AREQUIPA – PERÚ
2015**

PRESENTACIÓN

**SEÑORA DECANA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARIA.**

S.D

De conformidad con lo establecido en la Facultad de Enfermería que UD. dignamente dirige, presentamos a su consideración y a las señoras miembros del jurado del presente trabajo de investigación: **NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014**, requisito indispensable para optar el Título Profesional de Licenciadas en Enfermería.

Esperamos que el presente trabajo sea de conformidad y que cumpla con los requisitos académicos y técnicos correspondientes.

Arequipa, Junio del 2015

Tessy Ivette Paz Galdos

Nevhenka Milhuska Valdivia Alcedo



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

DICTAMEN DE TESIS

A : Dra. Sonia Núñez Chávez
Decana de la Facultad de Enfermería de la U.C.S.M.

De : Jurado Dictaminador

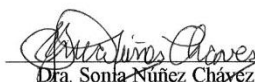
Asunto : Dictamen del Borrador de Tesis:
**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA
FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRÁCTICA PRE
PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
AREQUIPA, 2014.**

Autoras : **Tessy Ivette Paz Galdos
Nevhenka Milhuska Valdivia Alcedo**

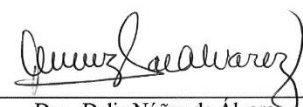
Fecha : Arequipa, 15 de Junio del 2015

Subsanadas las observaciones hechos por los miembros del Jurado Dictaminador, la tesis puede pasar a sustentación de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María.

Atentamente,


Dra. Sonia Núñez Chávez
Presidenta


Dra. Teresa Chocho Rosas
Secretaria


Dra. Delia Núñez de Álvarez
Miembro integrante del Jurado Dictaminador



Universidad Católica de Santa María

☎ (51 54) 251210 Fax: (51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 http://www.ucsm.edu.pe Apartado: 1350

AREQUIPA - PERU

INFORME N° 0076

A : Doctor SONIA NUÑEZ CHAVEZ
DECANO DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA

De : COORDINACIÓN DE BIBLIOTECAS. SECCIÓN PROCESOS TÉCNICOS

Asunto : Evaluación de la Producción Intelectual

Expediente : 2015-0076

Fecha : 4 de mayo de 2015

De acuerdo a lo dispuesto, informo a usted que la tesis:

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014

Autor(es):

VALDIVIA ALCEDO NEVHENKA MILHUSKA/PAZ GALDOS TESSY IVETTE

Ha sido sometida a la plataforma de originalidad Turnitin obteniendo **19 %** en el sumario de coincidencias en el marco teórico pero que están correctamente citadas y referenciadas

De acuerdo al sumario de coincidencias el docente evaluador, "según su criterio", decidirá si el bachiller ha hecho uso adecuado de las citas y referencias bibliográficas, es decir, si ha copiado o no y le sugerirá hacer las correcciones necesarias con la finalidad de respetar la propiedad intelectual

Es cuanto informo para conocimiento y fines consiguientes

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
Facultad de Enfermería

RECEPCIÓN

FECHA..... HORA.....
PIRMA..... 04 MAY 2015

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PROF. AMÉRICO HERRERA VERA

Coordinación de Bibliotecas, Hemeroteca y Videoteca



INFORME DE ASESORIA DE TESIS

A : **Dra. Esberthy Rodríguez Ismodes**
Decana de la Facultad de Enfermería

DE : **Dra. Dominga Vargas de Flores**
Asesora del estudio de Investigación

ASUNTO : **Asesoría de Tesis Titulada:**
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014

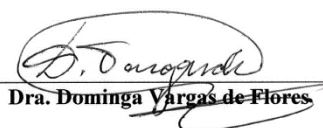
AUTORAS : *TESSY IVETTE PAZ GALDOS*
NEVHENKA MILHUSKA VALDIVIA ALCEDO

FECHA : Arequipa, 25 de Marzo del 2015

Antecedentes: La asesoría del estudio de investigación se llevó a cabo durante los meses de Octubre 2014 a Enero del 2015, tiempo en el que se revisó el Enunciado, los Objetivos, Variables, Justificación, Marco Teórico y el Contenido Operacional; revisión que demandó la reestructuración tanto de la teoría como de la investigación propiamente dicha, en la que se ha considerado tablas estadísticas.

Apreciación Personal: Los resultados de la investigación permitirán fortalecer el cuerpo de conocimientos de la profesión de Enfermería.

Atentamente,



Dra. Dominga Vargas de Flores

DICTAMEN DE PROYECTO DE TESIS

A : Mgter. Ruth Romero de Rodríguez
Decana de la Facultad de Enfermería

DE : Jurado Dictaminador

ASUNTO: Informe sobre las observaciones hechas al proyecto de investigación titulado **NIVEL SINTOMATOLÓGICO DEL ESTRÉS EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARIA. AREQUIPA, 2014;** presentado por las Srtas. Bachilleres Tessy Ivette Paz Galdos y Nevhenka Milhuska Valdivia Alcedo.

FECHA : Arequipa, 30 de diciembre del 2014.

Señora Decana, tenemos a bien darle a conocer las observaciones hechas al proyecto antes señalado:

1. PLANTEAMIENTO TEORICO:

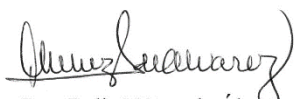
- 1.1. El Título queda “Nivel del estrés laboral en los internos de la Facultad de Enfermería durante la práctica pre profesional. Universidad Católica de Santa María. Arequipa, 2014.”
- 1.2. No olvidar considerar el “Nivel de Estrés Laboral” en las interrogantes básicas y en objetivos.
- 1.3. Variables: en indicadores, continua faltando la jornada laboral y la puntuación de cada grado de estrés laboral.


2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL:

- 2.1. Instrumento: falta fuente de información.
- 2.2. No existe muestra, considerar como universo.
- 2.3. Bibliografía e infografía no olvidar la redacción según normas de Vancouver.

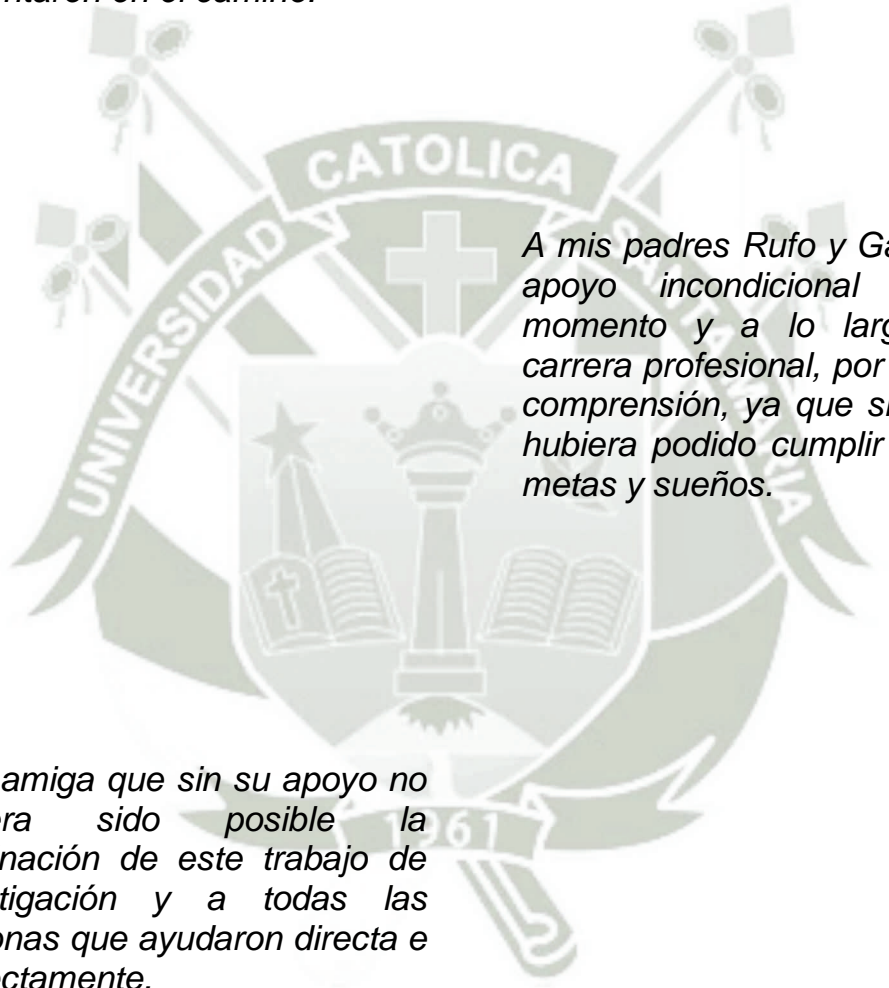
Hechas las correcciones, puede pasar a la ejecución del proyecto.

Atentamente,


Dra. Delia Núñez de Álvarez
JURADO DICTAMINADOR


Dra. Sonja Núñez Chávez
JURADO DICTAMINADOR

A Dios por haberme dado la oportunidad de haber llegado hasta este punto, a pesar de todos los obstáculos que se presentaron en el camino.

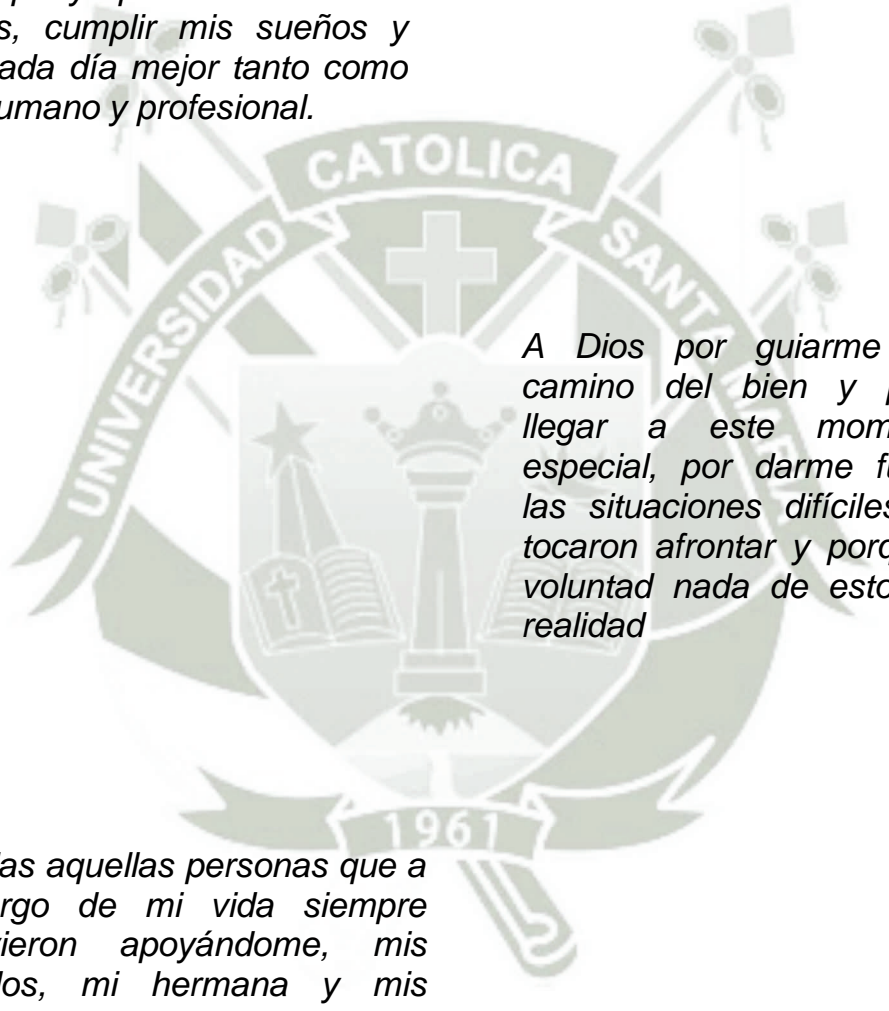


A mis padres Rufo y Gaby por su apoyo incondicional en todo momento y a lo largo de mi carrera profesional, por su amor y comprensión, ya que sin ellos no hubiera podido cumplir todas mis metas y sueños.

A mi amiga que sin su apoyo no hubiera sido posible la culminación de este trabajo de investigación y a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente.

TESSY

A mis padres Ilder y Ana, ya que por sus esfuerzos, sacrificios, comprensión y amor, lograron siempre darme lo mejor y es que es gracias a ellos que yo puedo alcanzar mi metas, cumplir mis sueños y ser cada día mejor tanto como ser humano y profesional.



A Dios por guiarme hacia el camino del bien y permitirme llegar a este momento tan especial, por darme fuerzas en las situaciones difíciles que me tocaron afrontar y porque sin su voluntad nada de esto se haría realidad

A todas aquellas personas que a lo largo de mi vida siempre estuvieron apoyándome, mis abuelos, mi hermana y mis amigos

NEVHENKA



Nuestro eterno agradecimiento a:

DIOS...

La Facultad de Enfermería de la Universidad
Católica de Santa María por la formación
académica recibida

ÍNDICE

INDICE DE ILUSTRACIONES	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14

CAPITULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA	16
1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	16
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Campo, Área y Línea	16
1.2.2. Operacionalización y definición de Variables	16
1.2.3. Interrogantes Básicas	17
1.2.4. Tipo y Nivel de problema	18
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	18
2. OBJETIVOS	19
3. MARCO TEÓRICO	19
4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	36
5. HIPÓTESIS	38

CAPITULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICA, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN	39
1.1. Técnica	39
1.2. Instrumento	39

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	41
2.1.Ubicación Espacial	41
2.2.Ubicación Temporal	42
2.3. Unidades de Estudio	42
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42

CAPITULO III

RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	44
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	



INDICE DE ILUSTRACIONES

TABLA N° 1: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN EDAD. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	45
TABLA N° 2: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN GÉNERO. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	46
TABLA N° 3: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN JORNADA LABORAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	47
TABLA N° 4: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	48
TABLA N° 5: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR AGOTAMIENTO EMOCIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	49
TABLA N° 6: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN SÍNTOMAS DE LA DIMENSIÓN DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	50
TABLA N° 7: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR DESPERSONALIZACIÓN. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	51
TABLA N° 8: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN SÍNTOMAS DE LA DIMENSIÓN DE DESPERSONALIZACIÓN. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	52
TABLA N° 9: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR REALIZACIÓN PERSONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	53
TABLA N° 10: INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN SÍNTOMAS DE LA DIMENSIÓN DE REALIZACIÓN PERSONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA. AREQUIPA, 2014; tiene como objetivo general determinar el nivel del estrés laboral de los internos de enfermería.

Es de campo y de nivel descriptivo, de corte transversal. Como técnica se utilizó el cuestionario y como instrumento el formulario de preguntas mediante la escala de Maslach por su alta consistencia interna y fiabilidad del 90%.

Las unidades de investigación están constituidas por 54 internos de enfermería que corresponden al universo, de quienes se obtuvo la información a través de los instrumentos antes mencionados.

Los datos obtenidos se presentan en tablas y gráficos estadísticos, datos analizados e interpretados. Este proceso facilitó la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, llegando a la siguiente conclusión:

Los internos de Enfermería, durante la práctica pre-profesional en su mayoría presentan síntomas que en su conjunto según Maslach, evidencian niveles de leve y moderado de estrés laboral, tanto en lo que se refiere a las dimensiones de Agotamiento Emocional presenta niveles de leve y moderado al igual que la dimensión de Despersonalización y Realización Personal.

Palabras Claves: Factores Laborales – Estrés Laboral

Autoras: Tessy Ivette Paz Galdos teiv_23@hotmail.com

Nevhenka Milhuska Valdivia Alcedo love_18_222@hotmail.com

ABSTRACT

The present research: JOB STRESS LEVEL IN INTERNAL SCHOOL OF NURSING PRACTICE FOR PRE-PROFESSIONAL. CATHOLIC UNIVERSITY OF SANTA MARIA. AREQUIPA, 2014; general objective is to determine the level of work stress of internal nursing. It is descriptive and field and cross-sectional level. As the questionnaire technique and an instrument in the form of questions by Maslach scale for its high internal consistency and reliability of 90% it was used.

Research units consist of 54 domestic nursing for the universe, from whom the information was obtained through the above instruments.

The data obtained are presented in statistical tables and graphs, data analyzed and interpreted. This process facilitated the development of the conclusions and recommendations coming to the following conclusion:

Internal Nursing, during the pre-practice mostly symptoms that together according to Maslach, show levels of mild and moderate job stress, both in relation to the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization and personal accomplishment They have mild to moderate levels.

Keywords: Occupational Factors – Job Stress

Authors: Tessy Ivette Paz Galdos teiv_23@hotmail.com
Nevhenka Milhuska Valdivia Alcedo love_18_222@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Para brindar un cuidado de enfermería, con óptimo rendimiento laboral, el Profesional enfermero/a debe gozar de un buen estado emocional, físico y mental; vale decir, estar libre de tensiones, motivaciones negativas, inestabilidad emocional, libre de fatiga física, agotamiento mental, emocional, laboral, etc. Principalmente los enfermeros/as que laboran en áreas críticas de un hospital (Emergencia, Centro Quirúrgico, Unidades de Cuidados Intensivos e Intermedios).

En el desarrollo humano, el trabajo es fuente de bienestar aunque a veces provoca efectos negativos en las condiciones externas que influyen internamente en el hombre, dando lugar a determinadas alteraciones emocionales que afectan la estabilidad del sistema nervioso central y que en ocasiones se manifiesta con síntomas y signos comunes de estrés laboral. Se evidencia más en profesionales como los enfermeros/as y se evidencia por la pérdida de motivación por el trabajo.

Durante años en el trabajo se viene observando y comentando las reacciones de algunos enfermeros y sus repercusiones en el cuidado a los pacientes, así como el rendimiento laboral en los mismos, todo ocasionado por el estrés que provoca tensión e inestabilidad en ellos. Asimismo, se ha visto en los diferentes establecimientos de salud al personal de enfermería que brinda atención, muchas veces la realiza sin considerar una adecuada planificación y organización, lo cual atenta a un óptimo desenvolvimiento profesional que redundaría en la satisfacción y rendimiento laboral.

Debido al dinamismo que rodea el ambiente administrativo y las exigencias de un mundo cambiante y cada vez más globalizados, los Departamentos de Enfermería y las autoridades directivas deben incorporar herramientas administrativas de gestión que permitan velar y crear las condiciones más favorables en los diferentes ambientes laborales de los hospitales, lo que redundaría en mejor calidad de atención con

rendimiento laboral óptimo, desarrollándose dentro de un ambiente adecuado y con interés por el personal de enfermería.

Situación que motivó a las autoras a realizar el presente estudio con la finalidad de conocer si los internos de enfermería de la UCSM durante las prácticas pre profesionales presentan niveles de estrés laboral.

El contenido del estudio está organizado en tres capítulos. El primero da referencia al marco teórico; el segundo, al operacional y el tercero a los resultados, conclusiones y recomendaciones. Contiene también sección final denominada anexos.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Campo, Área, Línea

Campo : Ciencias de la Salud

Área : Enfermería en Salud Mental

Línea : Estrés

1.2.2. Operacionalización y definición de variables

El estudio es de variable única: Nivel de Estrés laboral

VARIABLE	INDICADORES	SUB INDICADORES
Nivel de Estrés laboral	1. Genero	1.1. Masculino 1.2. Femenino
	2. Edad	2.1. 22 – 24 años 2.2. 25 a más
	3. Jornada laboral	3.1. 150 horas Semanal-mensual 3.2. 151 a 168 horas Semanal-mensual
	4. Dimensión de Agotamiento emocional	
	4.1. Agotamiento	Nivel
	4.2. Cansancio	4.1. Leve: 16 – 0 pts
	4.3. Fatiga matutina	4.2. Moderado: 35 – 17 pts
	4.4. Trabajar es un esfuerzo	4.3. Severo: 54 – 36 pts
	4.5. Se siente desgastado	
	4.6. Frustración	
	4.7. Demasiado trabajo	
	4.8. Trabajo es un estrés	
	4.9. Se siente acabado	
	5. Dimensión de Despersonalización	
	5.1. Trato indiferente en el trabajo	Nivel
	5.2. Insensibilidad	5.1. Leve: 9 – 0 pts
	5.3. Endurecimiento emocional	5.2. Moderado: 19 – 10 pts
	5.4. Indiferencia en el trabajo	5.3. Severo: 30 – 20 pts
	5.5. Sentimiento de culpabilidad	
	6. Dimensión de Realización personal	
	6.1. Comprendo a los pacientes	Nivel
	6.3. Tratamiento de problemas	6.1. Baja realización: 14 – 0 pts
	6.3. Influencia positiva en las personas	6.2. Moderado: 15 – 19 pts
	6.4. Energía en el trabajo	6.3. Sensación de logro: 20 – 32 pts
6.5. Crea atmosfera positiva		
6.6. Buen estado de animo		
6.7. Conseguir cosas útiles para la profesión		
6.8. Trabajar con calma		

1.2.3. Interrogantes

- A. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional?
- B. ¿En el estrés laboral, cuál es el nivel de agotamiento emocional en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional?

- C. ¿ En el estrés laboral, cuál es el nivel de despersonalización en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional?
- D. ¿ En el estrés laboral, cuál es el nivel de realización personal en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional?

1.2.4. Tipo y Nivel del Problema

Tipo: De Campo

Nivel: Descriptivo, de corte transversal

1.3. JUSTIFICACIÓN

Es pertinente y útil realizar la presente investigación en razón a que el problema seleccionado se da con frecuencia en el personal de Salud, en este caso, los internos que realizan la práctica pre profesional y en la que están presentes los síntomas propios del estrés; no existe registro estadístico por no haberse llegado a diagnósticos definitivo en el personal.

Cuando las enfermeras y/o estudiantes con signos y síntomas de las dimensiones de agotamiento emocional o de despersonalización, se encuentran en situaciones temidas, experimentan una preocupación constante y temen que los demás las vean como una persona débil, rara o tonta.

En el caso de la dimensión de realización personal, pueden mostrar miedo a realizar procedimientos o atenciones complejas al atender a los pacientes de mayor grado de complejidad, teniendo como consecuencia equivocaciones u omisiones, colocando a los pacientes en riesgo de complicaciones y/o muerte, pese a la supervisión e instrucción clínica.

Lo mencionado anteriormente califica al problema seleccionado de relevante tanto social como humano.

Asimismo, el estudio no es original, ya que existen trabajos relacionados al tema de investigación, es factible de realizarlo por contar con los recursos y facilidades institucionales respectivas.

Es de interés para las autoras del estudio de investigación porque interesa motivar el bienestar de las futuras enfermeras, así como el cuidado y preservación de su salud mental orientados a contribuir a su óptimo desarrollo psicosocial durante la formación académica.

2. OBJETIVOS

- 2.1. Determinar el nivel de estrés laboral en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional.
- 2.2. Determinar en el estrés laboral, el nivel de agotamiento emocional en los internos de la Facultad de enfermería de la UCSM de Arequipa durante la práctica pre profesional.
- 2.3. Precisar en el estrés laboral, el nivel de despersonalización en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional.
- 2.4. Identificar en el estrés laboral, el nivel de realización personal en los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM durante la práctica pre profesional.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. ESTRÉS.

La palabra Estrés se deriva del griego “stringere”, que significa provocar tensión. Esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés como “stress, stresse, strest y straisse”.¹ En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente

¹ <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/158.72-F825f/158.72-F825f-CAPITULO%20II.pdf>

muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal". Sin embargo es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante. (Mainieri, 1990).²

El Dr. Hans Selye (1950), pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "Una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles). Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida".³

Un cierto grado de estrés o excitación es esencial para nuestra salud y rendimiento. Sin el impulso que proporciona el estrés, no somos capaces de conseguir nada. De hecho, la total ausencia de estrés equivale fisiológicamente a la muerte.⁴ El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye a:

- Su Supervivencia
- Adecuado Rendimiento En Actividades
- Desempeño Eficaz

Lo negativo es que el estrés sea excesivo.

En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés:

- Estrés: se define como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. (Pose, 2005).
- El estrés es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas.

² <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/1165.pdf>

³ http://www.hvn.es/servicios_asistenciales/ginecologia_y_obstetricia/ficheros/curso2010_reprod_02_estilo_de_vida_y_esterilidad_mm_tirado.pdf

⁴ <http://elecodealhama.es/sumarios/revistas/num023/estres.html>

- Distres: se define como un estado en el cual las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo.⁵

3.1.1. Componentes del Estrés

Tiene dos componentes básicos:

- 1) Los agentes estresantes o estresores: son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.
- 2) La respuesta al estrés: es la reacción de un individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante son dos:
 - Respuesta en armonía adecuada con la demanda que se presenta.
 - Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradores y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.⁶

3.1.2. Fases del Estrés

A. Fase de alarma

Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante la que baja la resistencia por debajo de lo normal. Es muy importante

⁵ Davis Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma. Ed. Mc Graw Hill Interamericana. México 2003.

⁶ Casanova, Albert J. y colb. (2006). El Estrés Ocupacional como factor precipitador de los trastornos que cursan con ansiedad y depresión. Buenos Aires.

resaltar que todos los procesos que se producen son reacciones encaminadas a preparar el organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo. Esta primera fase supone la activación del eje hipofisoadrenal; existe una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas:

- Se produce una movilización de las defensas del organismo.
- Aumenta la frecuencia cardíaca.
- Se contrae el bazo, liberándose gran cantidad de glóbulos rojos.
- Se produce una redistribución de la sangre, que abandona los puntos menos importantes, como es la piel (aparición de palidez) y las vísceras intestinales, para acudir a músculos, cerebro y corazón, que son las zonas de acción.
- Aumenta la capacidad respiratoria.
- Se produce una dilatación de las pupilas.
- Aumenta la coagulación de la sangre.
- Aumenta el número de linfocitos (células de defensa).

B. Fase de resistencia o adaptación

En ella el organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza o del agente nocivo y se producen las siguientes reacciones:

- Los niveles de corticoesteroides se normalizan.
- Tiene lugar una desaparición de la sintomatología.

C. Fase de agotamiento

Ocurre cuando la agresión se repite con frecuencia o es de larga duración, y cuando los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación no son suficientes; se entra en la fase de agotamiento que conlleva lo siguiente:

- Se produce una alteración tisular.
- Aparece la patología llamada psicósomática.⁷

⁷ Berrio, N; Marzo, R. Estrés Académico (2001) [En línea] Disponible en <http://aprende en línea.edu.corevistas/index.php/psicología/articl/10646> ,p.68

3.1.3. Causas del Estrés:

Una situación de riesgo es una tarea (en sentido amplio) caracterizada por la presencia de uno más factores de riesgo de un mismo tipo de daño, en este caso el estrés. Por factor de riesgo, ha de entenderse como una condición de trabajo que, cuando está presente (o cuando supera cierta magnitud, si es cuantificable) eleva significativamente la probabilidad de aparición del daño al que se refiere.

Controlar un riesgo consiste, precisamente, en eliminar (o reducir a niveles aceptables) los factores de riesgo presentes, para evitar que una situación potencial de riesgo se convierta en efectiva. No debe confundirse con eliminar el riesgo, que es evitar las situaciones potenciales que lo comportan.

Las situaciones potenciales de riesgo del estrés más frecuentes son:

- A. Los estresantes psicosociales (mentales y sociales).
- B. Los estresantes biotecnológicas (funciones orgánicas y medio ambiente).
- C. Los estresantes de personalidad (manejo de ansiedad/distres).

A. Psicosociales:

Estos son el resultado de una interacción entre el comportamiento social y la manera en que nuestros sentidos y nuestras mentes interpretan estos comportamientos. En otras palabras, el estrés social se determina por el significado que le asignamos a los eventos de nuestras vidas. Aquí debemos, por ende, comprender que como cada persona tiene un patrón diferente, también su estrés será diferente. Alguno de los ejemplos de estos tipos de estresantes que con frecuencia surgen durante el transcurso de nuestra vida son: conflictos, cambios de trabajo, pérdidas personales, problemas económicos, presión de tiempo, jubilación, dificultades para tomar decisiones, cambios en la familia, etc.

B. Bioecológicas:

Las causas biotecnológicas se originan de toda actividad derivada de nuestras funciones normales y anormales de los órganos y sistema del organismo

humano, incluyendo los que produce ejercicio, y aquellos estresantes que surgen de nuestro ambiente físico o ecológico.

- ***Funciones Orgánicas (factores biológicos)***

Aquí se incluyen todo tipo de enfermedad causada por bacterias, virus, sustancias tóxicas (drogas, nicotina, alcohol), deficiencias alimenticias (de vitaminas, sales, entre otros), obesidad, el hambre, la sed y todo tipo de estímulo químico-fisiológico que cause dolor.

- ***Factores Ambientales***

Son condicionamientos del medio físico que nos obligan, de vez en cuando a una reacción de estrés, tales como: calor, frío, ruido, estímulos ópticos, la contaminación del aire, entre otras.

C. Personalidad

Se originan de la dinámica del propio individuo, el significado que le asigna a las situaciones estresantes y que se manifiestan en actitudes y compartimientos de riesgo que resultan en alteraciones psíquicas y somáticas. Es por eso que algunas personalidades parecen ser más propensas al estrés que otras.

- ***Personalidad Tipo A***

La personalidad de tipo A su comportamiento resulta en un estrés negativo ya que manifiestan un alto sentido de urgencia e impaciencia, estando muy consciente del tiempo irritándose cuando sufre algún retraso, estas personas tratan de hacer dos o más cosas a la vez.

- ***Personalidad Tipo B***

La persona con el patrón de comportamiento del tipo B es todo lo contrario al sujeto con la personalidad de tipo A. Este tipo de personalidad posee las siguientes características:

Rara vez tiene deseos de hacer muchas cosas en un reducido periodo de tiempo.

Solo se siente a gusto con una idea o con una actividad a la vez.

Posee paciencia, confianza y seguridad.

Participa de actividades recreativas y deportivas, y/o de pasatiempos durante su tiempo libre.

Es responsable, pero si se retrasa no se afecta y no se encuentra continuamente pendiente de la hora.⁸

3.1.4. Consecuencias biológicas del estrés

La respuesta del organismo es diferente según se esté en una fase de tensión inicial (en la que hay una activación general del organismo y en la que las alteraciones que se producen son fácilmente remitibles, si se suprime o mejora la causa) o en una fase de tensión crónica o estrés prolongado, en la que los síntomas se convierten en permanentes y se desencadena la enfermedad.

AFECCION	TENSION (Fase Inicial)	ESTRÉS
Cerebro	Ideas claras y rápidas	Dolor de cabeza, tics nerviosos, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor.
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta.
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular, tics.
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma, taquipnea.
Estómago	Secreción ácida aumentada.	Ardores, indigestión, dispepsia, vómitos.
Intestino	Aumenta la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitisulcerosa.
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia, amenorrea, frigidez, dismenorrea.
Piel	Menor humedad	Sequedad, prurito, dermatitis, erupciones.
Energía	Aumento del gastoenergético, aumento del consumo de oxígeno.	Fatiga fácil.
Corazón	Aumento del trabajo cardíaco.	Hipertensión, dolor precordial.

Fuente: Consecuencias biológicas del estrés. (Nogareda 2000)

⁸<http://www.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww2.issste.gob.mx%3A8080%2Fimages%2Fdo wnloads%2Finstituto%2Fprevencion-riesgos-trabajo%2FGuia-para-el-Estres.pdf&h=PAQGT4QEg>

Según Villalobos (1999), las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- Enfermedades por estrés agudo.
- Úlcera por estrés.
- Estados de Shock.
- Neurosis post traumática.
- Patologías por estrés crónico.
- Dispepsia.
- Gastritis
- Ansiedad.
- Accidentes.
- Frustración.⁹

3.1.5. Respuesta biosicobiológica frente al estrés

El punto de partida del estrés, se inicia cuando el ser humano recibe un conjunto de exigencias impuestas por el entorno, frente las cuales debe adaptarse y dar una respuesta óptima y pertinente, haciendo uso de todos los recursos disponibles a su disposición, lo que provoca que el individuo realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta.

Según Selye (citado por Escriba)¹⁰ el organismo sufre una serie de cambios fisiológicos y metabólicos como consecuencia de la percepción de una situación o estímulo adverso. Hans Selye, el padre de la fisiopatología del estrés, definió la relación entre el estímulo estresante y el organismo a través del denominado Síndrome General de Adaptación. Al respecto, Mucio¹¹, afirma que en la respuesta del organismo humano frente al estrés tiene una relevancia especial, la reacción orquestada y codificada a nivel del sistema nervioso central, autónomo,

⁹ Jiménez, C. Morales, J.L. S. Martínez, C. (2002). Estudio del Síndrome de Estrés en Cirujanos Pediátricos Españolas.

¹⁰ Escriba V (2005). Ambiente psicosocial y salud de los trabajadores [En línea] Disponible en <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/9/97.pdf> [Consulta 9.11.13].

¹¹ Mucio J. (2007) La Neuroquímica del Estrés y el papel de los péptidos opioides [En línea] Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/rewedubio/reb-2007/reb074b.pdf> [Consulta 09.11.13].

endocrino y motor. Es así, que entre las moléculas estrechamente relacionadas con el control del estrés se encuentran las hormonas hipotalámicas, los péptidos opioides y neurotransmisores como el ácido γ -amino butírico (GABA), glutamato y dopamina entre otras. Cuando los niveles de estrés son elevados, se provoca un desequilibrio en la neuroquímica de estas moléculas que actúan en receptores neuronales acoplados a proteínas G. De acuerdo con Pinel (citado por Fernández)¹².

Dentro del hipotálamo, el núcleo para ventricular del hipotálamo integra la información referente al estímulo estresante, la información visceral e interoceptiva junto a información sobre el estado emocional del organismo, y además, en presencia de un estresor es capaz de organizar y modular la respuesta de un gran número de procesos fisiológicos, metabólicos y cognitivo-conductuales a través de la activación del Sistema Nervioso Vegetativo (SNV) y del Sistema Simpático-Adrenomedular (SAM) así como del Eje Hipotalámico-Hipofisario-Cortico suprarrenal (Eje-HHCS)¹³.

Es evidente, que ante la percepción de una situación amenazante, inmanejable, incómoda o simplemente un estímulo que el individuo considera estresante, la primera reacción fisiológica es una respuesta de alarma, la que se produce por la activación del sistema nervioso simpático, el que conjuntamente con el sistema nervioso parasimpático, inervan las glándulas, la musculatura lisa de los órganos viscerales, el corazón y el sistema vascular que se conecta con éste; produciéndose una serie de cambios adaptativos de naturaleza fisiológica y metabólica, que preparan al individuo para la respuesta.

3.1.6. Estrés laboral y las características individuales

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad

¹² Fernández E. (2010) Predictores emocionales y cognitivos del bajo rendimiento académico: un enfoque biopsicoeducativo. Tesis doctoral. Universidad de Málaga [En Línea] Disponible en <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4569/16TEFM.pdf?sequence=1&origin=publicationDetail> [Consulta 7.11.13].

¹³ Ibidem

afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

La OMS (1994) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. Si aplica el concepto al ámbito de trabajo de los individuos se pudiera justar la definición de estrés como el desequilibrio entre las demandas profesionales y la capacidad de las personas para llevarlas a cabo.

El concepto de estrés ocupacional o laboral se refiere “a todos aquellos aspectos del trabajo que pueden influir sobre las personas generando estrés”. (Kalimo, 1989). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral en los siguientes términos: “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores” (Ascanio y Coronado, 2006).

Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas, existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral (Peiró, 1993).

3.1.7. Tipos de estrés laboral

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

A. Estrés Agudo.

El estrés agudo es el producto de una agresión intensa (aún violenta) ya sea física o emocional, limitada en el tiempo pero que supere el umbral del sujeto, da lugar a una respuesta también intensa, rápida y muchas veces violenta. (Mainieri, 1999).

B. Estrés Crónico

Cuando el estrés se presenta en forma crónica, prolongado en el tiempo, continuo, no necesariamente intenso, pero exigiendo adaptación permanente, se llega a sobrepasar el umbral de resistencia del sujeto para provocar las llamadas enfermedades de adaptación, es decir, el estrés se convierte en distrés. (Mainieri, 1999).

El estrés crónico puede darse ya sea por una exposición prolongada y continua a factores estresantes externos (como en profesiones como periodistas, ejecutivos, pilotos o médicos) o por condiciones crónicas o prolongadas de la respuesta al estrés (como en sujetos deprimidos y en el estrés postraumático). Aquí el sujeto se ve expuesto prolongadamente a las llamadas hormonas del estrés (catecolaminas, adrenalina y noradrenalina liberadas por el sistema nervioso simpático; y los glucocorticoides). Algunos autores catalogan como estrés agudo al que ocurre dentro de un período menor a 6 meses, y crónico, de 6 meses o más.

3.1.8. Causas del estrés laboral

Día a día las personas dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral.

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.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. (Doval, Moleiro y Rodríguez 2004).

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), 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. Se distinguen que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo: Aquí se puede mencionar: Estresores del ambiente físico (ruido, vibración, iluminación, temperatura), trabajo por turnos y trabajo nocturno, sobrecarga de trabajo, exposición a riesgos y peligros, etc.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales: Falta de compañerismo, comunicación inadecuada, evaluación del rendimiento (es difícil aceptar la opinión de otros respecto a nuestra conducta).
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional: Falta de incentivo para seguir la preparación.
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional: Se refiere al rol de las personas dentro de la organización.

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo, es el

vivido por médicos y enfermeras en situaciones que comprometen la vida del paciente.¹⁴

3.1.9. Sintomatología

A. Agotamiento Laboral

Se resume de la siguiente manera:

- Síntomas físicos de estrés psicofisiológicos: Sentirse cansado, problemas al dormir por preocupaciones, enfermarse con frecuencia más de lo habitual.
- Baja realización personal: estar insatisfecho con el trabajo, sentirse poco realizado, deseos de abandonar su carrera.
- Síntomas disfóricos: irritabilidad, fácil enfado con la gente, comunicación tensa con las demás personas.
- Síntomas de agotamiento emocional: olvidos y sentirse triste sin razón aparente, deseos de llorar por cualquier motivo, dificultades para diagnóstico y manejo de pacientes.
- Conductas de distanciamiento relacional: evadir a los pacientes, amigos y familiares, pérdida de interés en asistir a reuniones sociales, científicas o clínicas.
- Baja empatía con los pacientes: enfadarse fácilmente con los pacientes, actitud de dureza con los pacientes.
- Bajo rendimiento laboral: rendimiento más bajo que el promedio, actitud negativa hacia el trabajo.¹⁵

Mención aparte, merece la acotación de que para la presente investigación, la postura asumida, es que el estrés se estudia como una variable de resultado o respuesta, "refiriéndose a las reacciones subjetivas, fisiológicas y

¹⁴ Grau, A. Flichtentrei, D. Suñer, R. Prats, M.B. Braga, F. (2009). Influencia de los factores personales, profesionales y transnacionales en el Síndrome de Estrés en personal Sanitario hispanoamericano y español. (2007). En revista Esp. Salud Pública 2009. 83-215-230.

¹⁵ Di Lascia, M., Huerta, A, Zaldua, G., Gutiérrez, M. (2000) El Estrés Asistencial en los Servicios de Salud (Argentina). VIII Congreso Latinoamericano de Medicina Social. Xi Congreso de la Asociación Internacional de Políticas de Salud. Resúmenes de congreso. Pag. 321.

conductuales que se producen en situaciones de tensión"¹⁶ con los siguientes dimensiones: (despersonalización, agotamiento emocional, autopercepción de realización personal) y el componente fisiológico que incluye una elevación del grado de activación corporal, que se traduce por ejemplo en el aumento de la tasa cardiaca o una respiración agitada, insomnio, agitación, entre otras.

Tomando en cuenta esta definición, como la más cerca a los planteamientos del presente estudio, se ha considerado un conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del personal con la participación de agentes estresantes derivados directamente o indirectamente del trabajo y que pueden afectar su salud.

Según Maslach las dimensiones del síndrome son los siguientes:"¹⁷

- a) Dimensión de Agotamiento emocional: situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y sostenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Aparece el desgaste, la fatiga y manifestaciones físicas y psíquicas en representación del vaciamiento de los recursos emocionales y personales, experimentándose una sensación de no tener más nada que ofrecer profesionalmente.
- b) Dimensión de despersonalización: desarrollo de actitudes, cinismo y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias. Los sujetos presentan un incremento en la irritabilidad, con pérdida de la motivación,

¹⁶ Arenas J. Ob.cit.

¹⁷ Martínez A (2010) El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión Vivat Academia N° 112. Septiembre 2010 [En línea] Disponible en <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm> [Consulta 11.11.13].

* Alcaraz, C. (2006) Frecuencia y factores de riesgo asociados al síndrome de estrés en un hospital de segundo nivel. Tesis para optar el grado de especialista en medicina familiar. Universidad de Colima. Instituto Mexicano del Seguro Social.

con reacciones de distanciamiento y hostilidad hacia los pacientes y compañeros de trabajo.

- c) Dimensión de realización profesional. Existe un sentimiento de inadecuación e incompetencia personal que se traduce en respuestas negativas de estos profesionales en su autoevaluación para trabajar. Afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas que atiende, hay baja productividad y autoestima e incapacidad para tolerar la presión. Se considera relacionado a una falta de adecuación de la realidad con las expectativas del sujeto.

3.2. ESTRÉS LABORAL EN LAS PRÁCTICAS PRE PROFESIONAL O INTERNADO

La Práctica Profesional o Internado es una actividad curricular que representa una muestra del quehacer profesional, constituyendo una experiencia integradora que permite al alumno aplicar conocimientos, destrezas y habilidades adquiridos a través de sus años de estudios y demostrar actitudes y valores éticos exigidos por su profesión, siendo para algunos internos estas nuevas actividades un cambio en su vida personal y laboral pudiendo desencadenar síntomas de estrés laboral.

Durante el ejercicio de su Práctica Profesional o Internado, el alumno deberá:

- a. Adquirir, aplicar y desarrollar en el área de la profesión, conocimientos, habilidades y destrezas, vinculados directamente con la preparación profesional, indispensable para actuar en la solución de los problemas propios de su campo de acción laboral.
- b. Desarrollar actitudes y valores éticos que permitan la integración con su medio profesional.

La Práctica Profesional o Internado, deberá permitir evaluar conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y capacidad creativa del alumno en un ambiente laboral real. Tendrá derecho a realizar la Práctica Profesional o Internado, el alumno regular de una Carrera.

Para realizar su Práctica Profesional o Internado, el alumno deberá cumplir con los requisitos estipulados en el Plan de Estudios y Reglamento de Carrera, ratificados por el Jefe de Carrera respectivo.

El alumno deberá tener salud compatible con las exigencias de la Práctica Profesional o Internado. La Facultad o Instituto podrá solicitar la certificación correspondiente.

La Práctica Profesional o Internado, tendrá la duración señalada en el Reglamento y/o Plan de Estudios de cada Carrera.

La naturaleza del trabajo a realizar en la Práctica Profesional o Internado, dependerá de las características de perfil y campo profesional de cada Carrera. Previa aprobación del trabajo por el Jefe de Carrera, la Práctica Profesional o Internado deberá ser inscrita por el alumno en la Dirección de Admisión y Registro Curricular.

La asistencia a las actividades de Práctica Profesional o Internado es obligatoria en un 100% e ininterrumpida por parte del alumno.

El alumno que por razones de salud y/o fuerza mayor debidamente calificadas, interrumpa sus actividades de Práctica Profesional o Internado, deberá elevar una solicitud a la Unidad Académica a la cual se encuentra adscrita la Carrera, para poder reiniciar la actividad.

El alumno que no pueda recuperar estas actividades de Práctica Profesional o Internado en el curso del año, deberá realizarlas en su totalidad en el año siguiente.

La supervisión debe lograr el desarrollo personal y profesional del alumno practicante. Las modalidades de la supervisión serán fijadas en la reglamentación específica de cada Carrera, y se informará al alumno el inicio de la actividad. La situación de supervisión debe crear una relación de colaboración entre el alumno practicante y el supervisor, quien aportará su experiencia profesional en los problemas que el alumno enfrente.

La Práctica Profesional o Internado deberá realizarse en empresas, centros o servicios debidamente acreditados, que cumplan con las condiciones de infraestructura, insumos y equipo profesional, que permitan al alumno desarrollar capacidades y adquirir habilidades para la resolución de problemas.

Los Centros de Práctica serán seleccionados por las Unidades Académicas que tengan a cargo esta actividad. El alumno deberá permanecer en un Centro de Práctica desempeñando su rol de futuro profesional bajo la supervisión directa de su superior.

La evaluación de la Práctica Profesional o Internado, debe estar dirigida a calificar la capacidad de desempeño profesional. La evaluación se realizará bajo pautas pre-establecidas por los Reglamentos de Carrera. La escala de notas será igual a la que señala el Reglamento del Estudiante de Pregrado. Una vez finalizada la actividad, el supervisor deberá entregar un informe escrito del desempeño del alumno a la Unidad Académica respectiva. Aprobará la Práctica Profesional o Internado el alumno que obtenga nota igual o superior a 4.00 como promedio final, de acuerdo a la modalidad establecida en el Reglamento de cada Carrera.

Reprobará la Práctica Profesional o Internado, a) El alumno que obtenga nota final inferior a 4.00. b) El alumno que abandone la actividad sin justificación o no cumpla con el porcentaje de asistencia exigido en este Reglamento. c) El alumno que haya incurrido en falta grave de ética profesional. Esta será informada por el supervisor a la Unidad Académica.

El alumno que haya reprobado su Práctica Profesional o Internado, tendrá sólo una oportunidad de repetición. El alumno que haya reprobado por falta de ética profesional, sólo podrá repetir la actividad cuando la Resolución del Director de Docencia así lo permita.¹⁸

¹⁸ http://www.uantof.cl/transparencia/doctos/DE_169_1987.PDF

4. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

4.1. Locales

- **Gutiérrez Neyra, Juana De La Salle.** Arequipa (2009) “Niveles de Ansiedad en Estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María durante la Práctica Clínica”. Se concluyó que: Los estudiantes de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María de Arequipa mostraron una mayor frecuencia de ansiedad en la intensidad de leve y moderada.¹⁹

4.2. Nacionales

- **Ayvar Polo, Gloria Elena, (1989)** UNMSM, Lima, investigación titulada “Condiciones de trabajo y nivel de estres laboral, de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen”

Luego del estudio entre sus conclusiones más significativas indican que en lo que respecta al “Estres laboral” se señala que las Enfermeras del servicio de Emergencias, se encuentran en su mayoría dentro de un nivel aceptable (67%) y medianamente aceptable (17%), quienes están en riesgo a exacerbar a niveles altos y negativos de Estres aboral teniendo como factor desencadenante condiciones de trabajo desfavorable e insatisfactorios para el ejercicio profesional adecuado y de alta calidad.²⁰

- **Coronado Luna Liz Karina (2006)** UNMSM Lima, investigación titulada “Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión” –2006, en esta investigación se trabajó con una muestra de 45 profesionales de enfermería, habiendo llegado a las conclusiones:

¹⁹ Gutiérrez Neyra, Juana De La Salle. Arequipa (2009) “Niveles de Ansiedad en Estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María durante la Práctica Clínica”

²⁰ Ayvar Polo, Gloria Elena, (1989) UNMSM, Lima, investigación titulada “Condiciones de trabajo y nivel de estres laboral, de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen”

- a) En lo relacionado al nivel de estrés que experimentan los enfermeros podemos concluir que la mayoría del personal de Enfermería estudiado presentan un nivel de estrés Medio con ligera tendencia a Bajo, que puede traer serias consecuencias el desgaste físico y mental de estos profesionales, que podrían incidir en el deterioro inminente de su salud e influir en la calidad de atención que brindan los profesionales de Enfermería al paciente, familia y comunidad.”
- b) Sobre el nivel de estrés asociado a la dimensión de despersonalización, se concluye que la mayoría de los enfermeros presenta un nivel de estrés que va de Medio a Bajo, ello está relacionado a los ítems de “Siento que me he vuelto más duro con la gente” y “Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente” evidenciándose que el enfermero siente que no actúa como él sabe que debería hacerlo, lo cual podrían generar un deterioro en su propio bienestar emocional del profesional de Enfermería.²¹
- **Yrma Rénida Calsina Díaz**, Universidad Jorge Basadre G- Tacna con la investigación denominada, “Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno – 2011”. El mayor porcentaje de enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo presentan un nivel de estrés laboral moderado, así como en sus tres dimensiones: cansancio emocional 62.5%, despersonalización 50% y falta de realización personal 50%. El mayor porcentaje de enfermeras son adultas maduras ya que están entre los 36 y 44 años, son casadas, tienen un tiempo de servicio de cuatro años a más y son contratadas. Las enfermeras que se encuentran entre los 45 a 53 años de edad presentan un nivel de estrés laboral leve(50%), las que tienen entre 27 a 35 años de edad presentan un nivel de estrés laboral moderado(100%). Con respecto al estado civil las enfermeras que son casadas presentan estrés laboral moderado (80%);

²¹ **Coronado Luna Liz Karina (2006)** UNMSM Lima, investigación titulada “Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión” –2006,

mientras que las que enfermeras que son solteras presentan estrés laboral leve (50%).

En relación al tiempo de servicio tenemos que las enfermeras que tienen más de cuatro años presentan un nivel de estrés leve (50%), las que presentan un tiempo de servicio menor de un año tienen estrés laboral moderado (50%) y de igual manera presentan nivel de estrés laboral alto(50%).²²

4.3. Internacionales

- **Blanco, G. (2004)**, Venezuela, en un estudio titulado “Estrés Laboral y Salud en la Enfermeras Instrumentistas.” Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela, Caracas. Los resultados del estudio demostró que el grupo de enfermeras percibió altas demandas laborales, pero al mismo tiempo una mayor capacidad de decisión y apoyo social. En la distribución de responsabilidades en el hogar se observó una mayor participación de estas mujeres en la planificación y gerencia de las tareas, sin embargo en cuanto a la realización de las mismas recibían ayuda de otros familiares, incluyendo a la pareja y ayuda externa. Las altas demandas laborales se asociaron con un mayor reporte de síntomas, así como la percepción de tener una gran capacidad de decisión derivan la presencia de una mayor autoestima y menores niveles de depresión y menor porcentaje de síntomas; en cuanto al apoyo social se asoció con un menor reporte de síntomas.²³

5. HIPÓTESIS

El estudio por ser descriptivo no requiere de hipótesis.

²² Yrma Rénida Calsina Díaz, Universidad Jorge Basadre G- Tacna con la investigación denominada, “Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno – 2011”

²³ Blanco, G. (2004), Venezuela, en un estudio titulado “Estrés Laboral y Salud en la Enfermeras Instrumentistas.” Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

1.1 TÉCNICA

Para la obtención de los datos se hará uso del Cuestionario.

1.2 INSTRUMENTO

Como instrumento se usó la Cedula de Preguntas: aplicando el Test de Maslach.

La Escala de Maslach que mide el desgaste profesional y las tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Tiene una consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90 %. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Se trata de un cuestionario auto administrado, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

- Dimensión de agotamiento emocional. Consta de 9 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 54 pts.

- Dimensión de despersonalización. Consta de 5 ítems. Valora el grado de acciones pasivas, indiferentes. Puntuación máxima: 30 pts.
- Dimensión de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntaje máximo 48 pts.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

- Dimensión de Agotamiento emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
- Dimensión de Despersonalización: 5, 10, 11, 15 y 22.
- Dimensión de Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

La escala se mide según los siguientes rangos:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes o menos
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

Los niveles usados en la calificación fueron:

- Estrés leve
- Estrés moderado
- Estrés severo

De la Calificación

- **General**
 N° ítems : 22
 Valor máximo ítem : 6 pts
 Valor total : 132 pts

Nivel	Puntaje
<ul style="list-style-type: none"> • Leve 	43 – 0 pts
<ul style="list-style-type: none"> • Moderado 	87 – 44 pts
<ul style="list-style-type: none"> • Severo 	132 – 88 pts

- **Dimensión de Agotamiento Emocional:**

N° ítems : 9
Valor máximo ítem : 6 pts
Valor total : 54 pts

Nivel	Puntaje
<ul style="list-style-type: none"> • Leve • Moderado • Severo 	<p>17 – 0 pts 35 – 18 pts 54 – 36 pts</p>

- **Dimensión de Despersonalización:**

N° ítems : 5
Valor máximo ítem : 6 pts
Valor total : 30 pts

Nivel	Puntaje
<ul style="list-style-type: none"> • Leve • Moderado • Severo 	<p>9 – 0 pts 19 – 10 pts 30 – 20 pts</p>

- **Dimensión de Realización Personal:**

N° ítems : 8
Valor máximo ítem : 6 pts
Valor total : 48 pts

Nivel	Puntaje
<ul style="list-style-type: none"> • Baja realización • Moderado • Sensación de logro 	<p>15 – 0 pts 31 – 16 pts 48 – 32 pts</p>

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN:

2.1 UBICACIÓN ESPACIAL

El estudio se realizó en la Facultad de Enfermería de la UCSM ubicada en la Urb. San José s/n Umacollo Arequipa – Perú.

2.2 UBICACIÓN TEMPORAL

El estudio se realizó del mes de Octubre a Abril del 2015.

2.3 UNIDADES DE ESTUDIO

Las unidades de estudio son los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM de Arequipa.

2.3.1 Universo

Está constituido por los internos de la Facultad de Enfermería de la UCSM en número de 54.

De Inclusión:

- Estudiantes habilitados para el ciclo de Internado.
- Estudiantes de ambos géneros.

De Exclusión

- Internos que no deseen participar en la investigación.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización Administrativa

Para efecto de la recolección de datos se solicitó por escrito al Decanato de la Facultad de Enfermería el permiso para la obtención de los datos relacionados al tema de investigación.

3.2. Validación del instrumento

El instrumento: Escala Autoaplicada de Maslach presenta un índice de sensibilidad de 85% y su especialidad alcanza un 75% (35).

3.3. Criterios para la obtención de los datos

Para el logro de la información, en un inicio se coordinó con los internos para precisar la fecha, hora y lugar.

Previa a la aplicación del instrumento se explicó en forma detallada el llenado de la Escala Maslach.

3.4. Criterios para el manejo de resultados

Concluida la recolección de los datos, se procedió a la tabulación, análisis e interpretación, así como la aplicación de las tablas y gráficos correspondientes.

Para el análisis estadístico se empleó la estadística descriptiva y la inferencial; empleando frecuencias, porcentajes y la media aritmética.





CAPITULO III

RESULTADOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

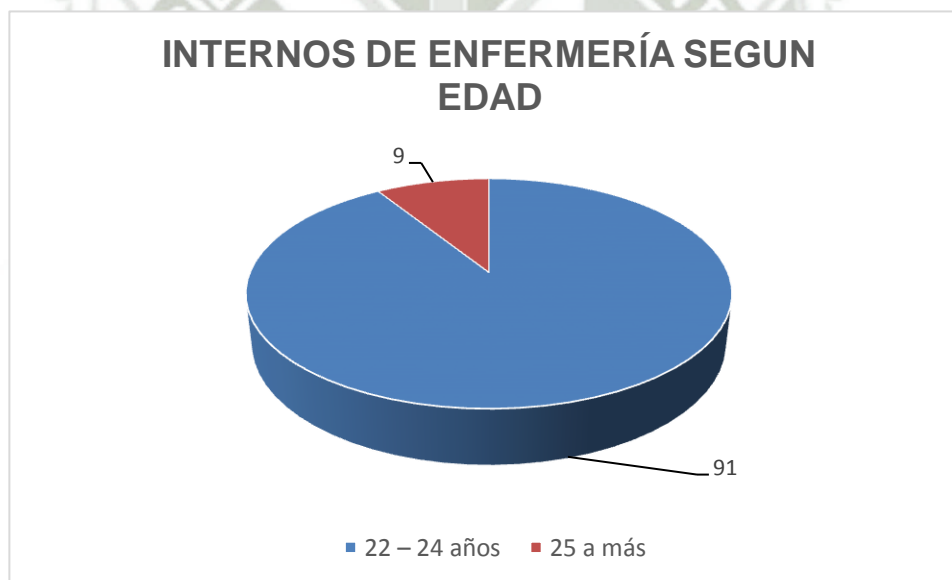
TABLA N° 1

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN EDAD. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014**

Edad	N°	%
22 – 24 años	49	91
25 a más	5	9
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 1



En la tabla N° 1 y gráfico N° 1 se observa que en cuanto a la edad, el grupo etareo de 22 – 24 años corresponde al 91%, que representa a los internos de Enfermería investigados. El 9% restante corresponde a los internos de 25 a más años.

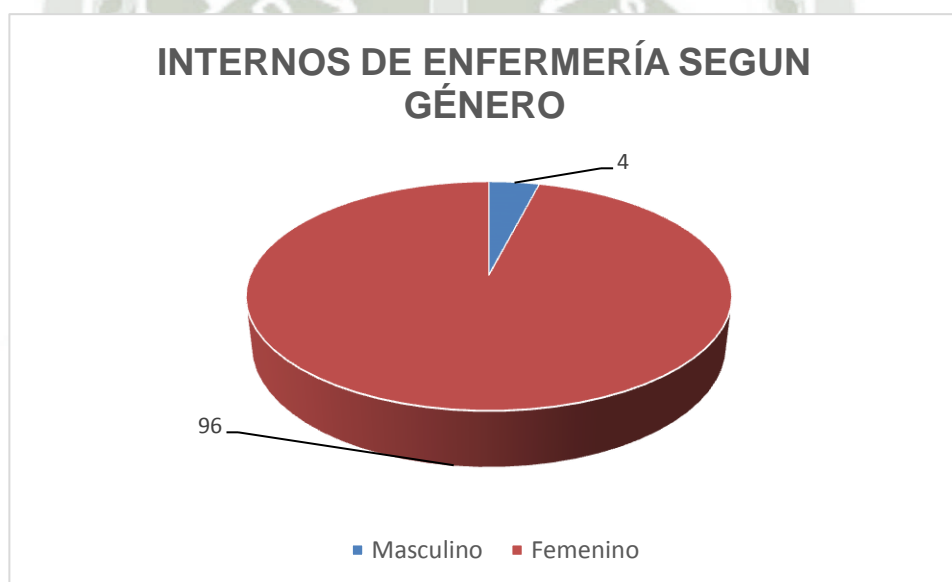
TABLA N° 2

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN GÉNERO. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014**

Genero	N°	%
Masculino	2	4
Femenino	52	96
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 2



En relación al género, en la tabla N° 2 y gráfico N° 2, el 96% lo constituyen las internas de enfermería de género femenino, solo el 4% restante pertenece al género masculino.

Dichos porcentajes se fundamentan en el hecho de que la carrera de Enfermería en sus inicios era eminentemente femenina; en los últimos años se viven incrementando progresivamente postulantes del género masculino.

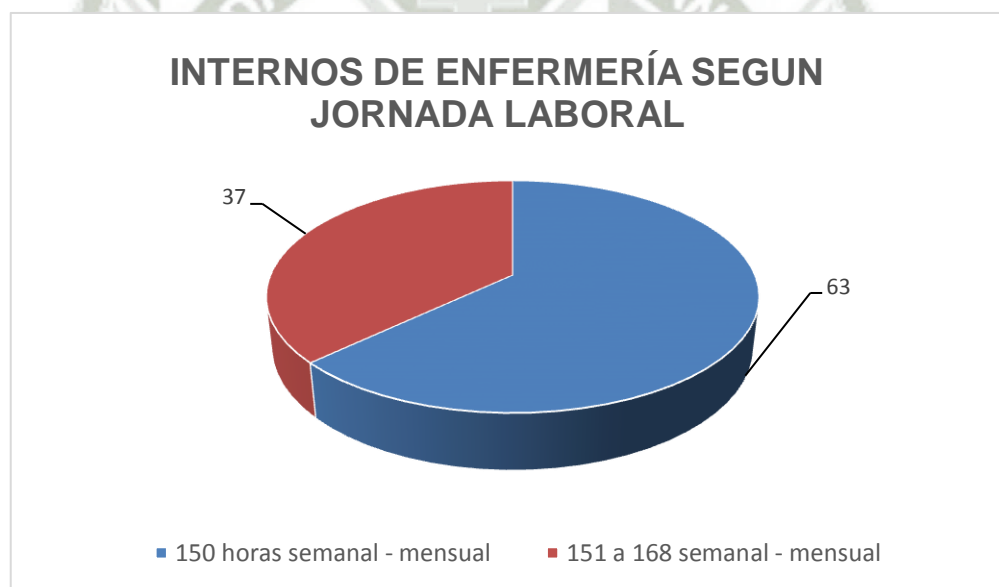
TABLA N° 3

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN JORNADA LABORAL. UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014**

Jornada de trabajo	N°	%
150 horas semanal - mensual	34	63
151 a 168 semanal - mensual	20	37
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 3



Respecto a la jornada de trabajo, en la tabla N° 3 y gráfico N° 3, el 63% cumple con 150 horas semanal – mensual, mientras que el 37% restante realiza 151 a 168 semanal – mensual en un periodo de tiempo de 10 meses, que duro las prácticas pre-profesionales en el año 2014.

II. ESTRÉS LABORAL

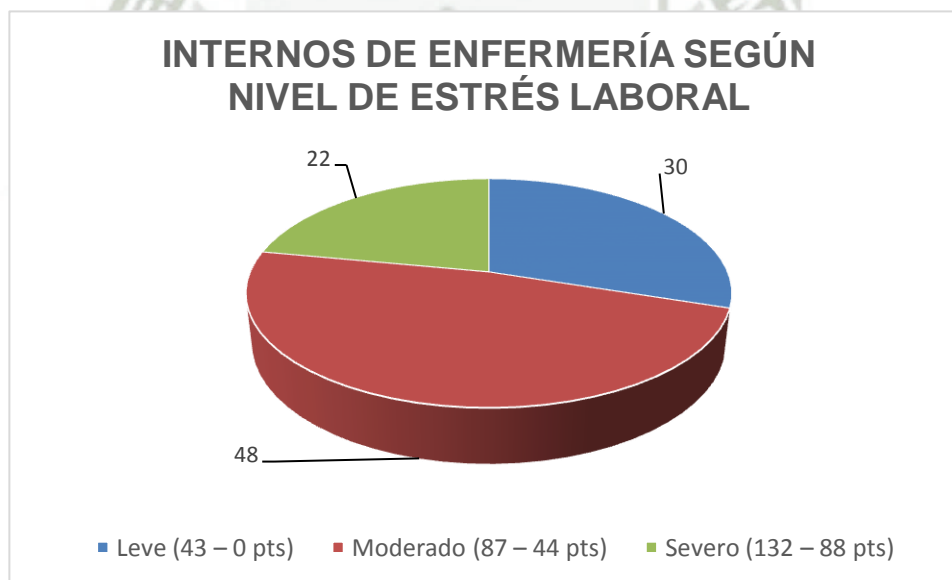
TABLA N° 4

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014**

Nivel de Estrés	N°	%
Leve (43 – 0 pts)	16	30
Moderado (87 – 44 pts)	26	48
Severo (132 – 88 pts)	12	22
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 4



En la tabla N° 4 y gráfico N° 4 en cuanto al nivel de Estrés laboral en términos generales, se tiene que los internos de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María en el mayor porcentaje lo presentan en el nivel moderado con 48%; leve el 30% y menos de la cuarta parte, el 22% en severo.

En resumen, los internos de enfermería durante la práctica del internado presentan síntomas que en su conjunto según Maslach determinan por frecuencia, los tres niveles de estrés laboral.

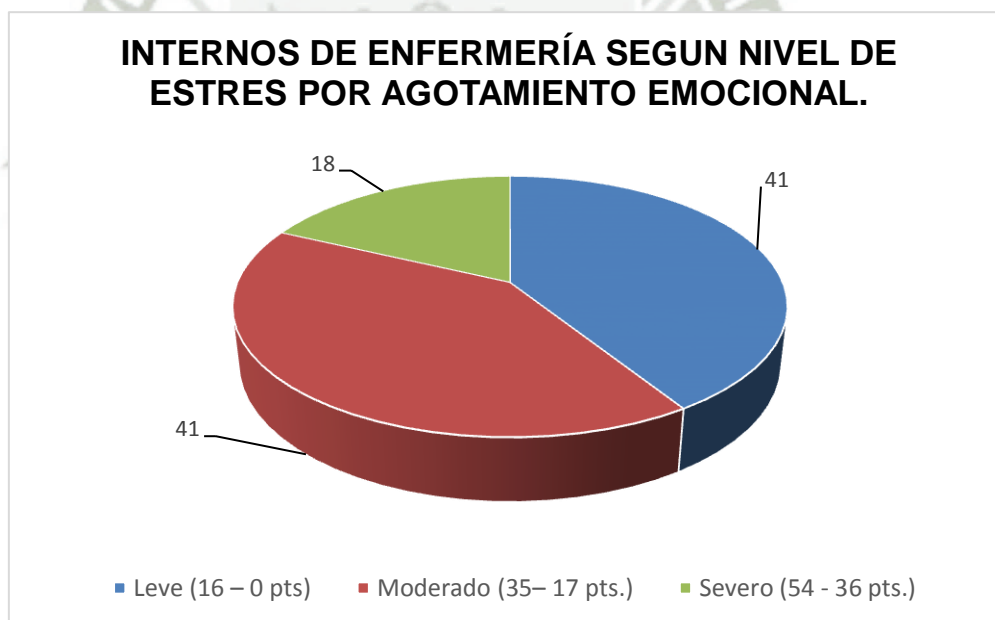
TABLA N° 5

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR
AGOTAMIENTO EMOCIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA
MARÍA. AREQUIPA, 2014**

Agotamiento Emocional	N°	%
Leve (16 – 0 pts)	22	41
Moderado (35– 17 pts.)	22	41
Severo (54 - 36 pts.)	10	18
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 5



En la tabla N° 5 y gráfico N° 5 se aprecia que por la Dimensión de agotamiento emocional, los internos de enfermería de la Universidad Católica de Santa María presentan niveles leve y moderado, lo evidencian con el 41%, respectivamente. El 18% es severo.

Predominan los niveles de leve y moderado en la dimensión de agotamiento emocional.

TABLA N° 6

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN SÍNTOMAS DE LA DIMENSIÓN DE
AGOTAMIENTO EMOCIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
AREQUIPA, 2014**

Síntomas	Nunca		Pocas veces al año		Una vez al mes o meses		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Agotamiento emocional en el trabajo	10	19	7	13	8	15	15	28	2	4	6	7	6	7
2. Sensación de vacío al término de la jornada de trabajo	12	22	9	17	8	15	13	24	7	13	7	13	7	13
3. Fatiga matutina	11	20	10	19	9	17	10	19	8	15	2	4	4	7
4. Esfuerzo por trabajar	9	17	13	24	11	20	8	15	9	17	4	7	0	0
8. Se siente desgastado	12	22	9	17	13	24	9	17	7	13	4	7	0	0
13. Frustración en el trabajo.	9	17	14	25	10	19	5	10	10	19	6	7	0	0
14. Excesivo trabajo	17	31	10	19	5	10	8	15	6	7	7	13	1	2
16. Trabajo directo con personas que producen estrés	16	29	9	17	10	19	4	7	11	20	2	4	2	4
20. Se siente acabado	13	24	10	19	12	22	8	15	8	15	3	6	0	0
Media Aritmética	12	22	10	19	10	19	9	17	8	15	4	7	2	4

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

En la tabla N°6, en la categoría de NUNCA con el 22%, sobre sale el síntoma de “excesivo trabajo” con un 31%, seguido de “trabajo directo con personas que producen estrés” con el 29% y “se siente acabado” con el 24%.

En la categoría de POCAS VECES AL AÑO con 19%, sobre sale el síntoma de “frustración en el trabajo” con un 25%, y “esfuerzo por trabajar” con el 24%

En la categoría de UNA VEZ AL MES con el 19%, sobre sale el síntoma “se siente desgastado” 24%, y “se siente acabado” con el 22%.

De lo que se deduce, que los internos de enfermería, considerando la media aritmética el mayor porcentaje promedio se ubica en la categoría de NUNCA con el 22%, en donde sobre sale el síntoma de “excesivo trabajo” con un 31%.

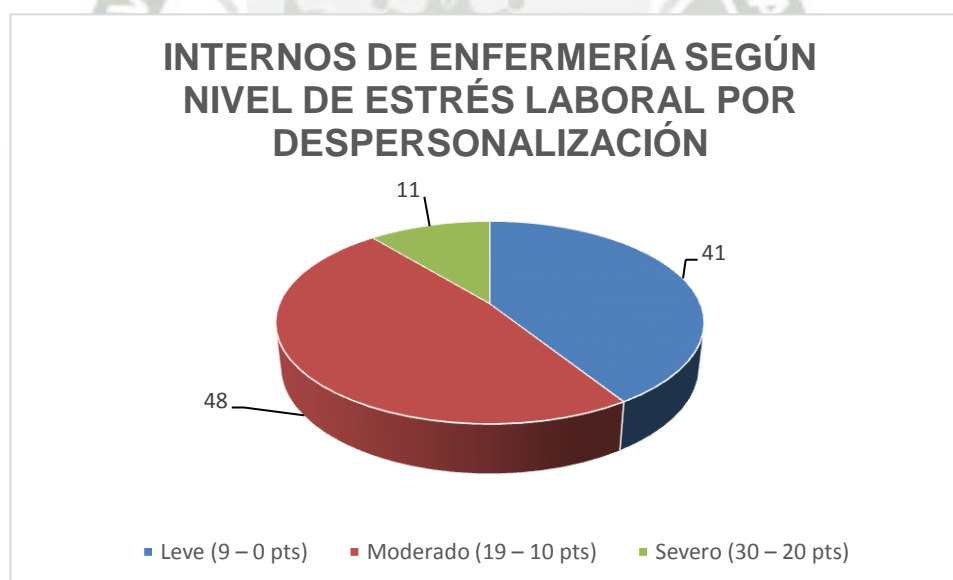
TABLA N° 7

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR
DESPERSONALIZACIÓN. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
AREQUIPA, 2014**

Despersonalización	N°	%
Leve (9 – 0 pts)	22	41
Moderado (19 – 10 pts)	26	48
Severo (30 – 20 pts)	6	11
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 6



En la tabla N° 7 y gráfico N° 6 se observa en la dimensión de despersonalización que los internos de Enfermería presentan en el nivel moderado el 48%; el 41% en el nivel leve, El 11% en el severo.

Predominan los niveles de leve y moderado en la dimensión de despersonalización.

TABLA N° 8

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN SÍNTOMAS DE LA DIMENSIÓN DE
DESPERSONALIZACIÓN. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
AREQUIPA, 2014**

Síntomas	Nunca		Pocas veces al año		Una vez al mes o meses		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5. Tratan a los pacientes como si fueran objetos impersonales	11	20	10	19	9	17	10	19	8	15	3	6	1	2
10. Dureza en el trato con pacientes	14	26	9	17	10	19	5	10	10	19	6	7	0	0
11. Endurecimiento emocional por el trabajo	9	17	13	24	11	20	8	15	9	17	4	7	0	0
15. Desinterés por lo que puedan presentar sus pacientes	12	22	9	17	8	15	4	7	10	19	9	17	2	4
22. Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes	15	28	10	19	10	19	6	7	9	17	3	6	1	2
Media Aritmética	12	23	10	19	9	17	7	13	9	17	5	10	1	2

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

En la tabla N°8, en la categoría de NUNCA con el 23%, sobre sale el sentimiento de “Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes” con un 28%, “Dureza en el trato con pacientes” con un 26% y “Desinterés por lo que puedan presentar sus pacientes” con un 22%.

En la categoría de POCAS VECES AL AÑO con el 19%, sobre sale el sentimiento de “endurecimiento emocional por el trabajo” con un 24%, “tratan a los pacientes como si fueran objetos impersonales” con el 19% y “sentimiento de culpa por lo que ocurren sus pacientes” con el 19%.

De lo que se deduce de acuerdo a la media aritmética, el promedio porcentual mayor es de 23%, ubicada en categoría de NUNCA, en donde el “Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes” sobre sale con el 28%.

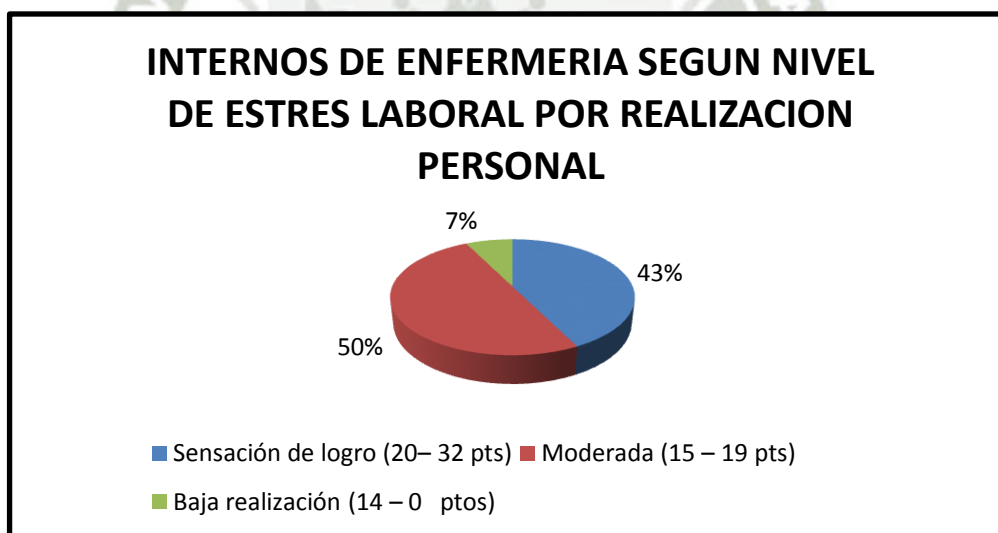
TABLA N° 9

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR
REALIZACIÓN PERSONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA
MARÍA. AREQUIPA, 2014**

Realización Personal	N°	%
Sensación de logro (20– 32 pts)	23	43
Moderada (15 – 19 pts)	27	50
Baja realización (14 – 0 ptos)	4	7
Total	54	100

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

GRÁFICO N° 7



En la tabla N° 9 y gráfico N° 7 se observa que los internos de Enfermería de la UCSM, en el 50% presentan un nivel moderado; el 43% sensación de logro y el 7% baja realización, en la dimensión de realización personal.

Predomina el nivel de moderado en la dimensión de realización personal.

TABLA N° 10

**INTERNOS DE ENFERMERÍA SEGÚN SÍNTOMAS DE LA DIMENSIÓN DE
REALIZACIÓN PERSONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA.
AREQUIPA, 2014**

Síntomas	Nunca		Pocas veces al año		Una vez al mes o meses		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4. Entendimiento parcial de los pacientes	6	7	0	0	9	17	9	17	10	19	12	22	8	15
7. Trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes	3	6	1	2	9	17	6	0	10	19	14	26	11	20
9. Influencia positiva de la vida a través del trabajo	0	0	2	4	9	17	12	22	9	17	11	20	11	20
12. Irradia energía en el trabajo	0	0	4	7	10	19	7	13	10	19	14	26	9	17
17. Crea atmósfera relajada	1	2	3	6	11	20	8	15	9	17	9	17	13	24
18. Me siento animado	0	0	5	10	8	15	9	17	10	19	12	22	10	19
19. Conseguir cosas valiosas en el trabajo	0	0	2	4	7	13	5	10	12	22	15	28	13	24
21. Manejo de problemas emocionales de los pacientes con mucha calma	1	2	2	4	5	10	9	17	15	28	10	19	12	22
Media Aritmética	1	2	2	4	9	17	8	15	10	18	12	22	12	22

Fuente. Elaboración propia (Escala de Maslach). Arequipa, 2014

En la tabla N°10, En la categoría de POCAS VECES A LA SEMANA con el 22%, el síntoma que sobre sale es “conseguir cosas valiosas en el trabajo” con el 28%, “irradia energía en el trabajo” con el 26% y “trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes” con el 26%.

En la categoría TODOS LOS DÍAS con el 22% sobre sale el síntoma de “conseguir cosas valiosas en el trabajo” con el 24% y “crear atmosfera relajada” con el 24%.

De lo que se deduce según la media aritmética, los mayores promedio porcentuales se ubican en las categorías de POCAS VECES A LA SEMANA Y TODOS LOS DÍAS con el 22% respectivamente en donde sobre sale los síntomas de “conseguir cosas valiosas en el trabajo” con el 28%, y “conseguir cosas valiosas en el trabajo” con el 24% y “crear atmosfera relajada” con el 24%.

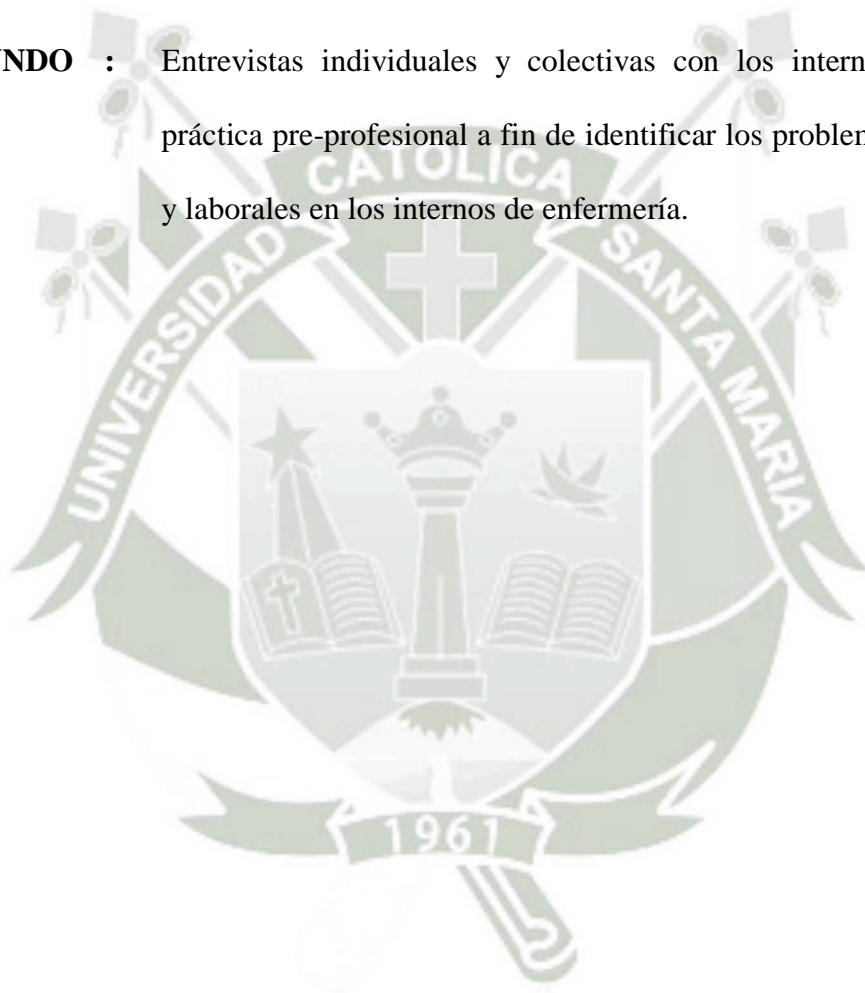
CONCLUSIONES

- PRIMERA** : Los internos de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María durante la práctica del internado en mayoría presentan síntomas que en su conjunto según Maslach determinan por frecuencia, los niveles de leve y moderado de estrés laboral.
- SEGUNDA** : Los internos de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María presentan mayores porcentajes en los niveles de leve y moderado en la dimensión de agotamiento emocional.
- TERCERA** : Los internos de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María presentan mayores porcentajes en los niveles de moderado y leve en la dimensión de despersonalización.
- CUARTA** : Los internos de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María presentan en su mayoría niveles de leve y moderado en la dimensión de realización personal.

RECOMENDACIONES

PRIMERO : Que, en la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María se programe 2 cursos teórico práctico de relajación, meditación.

SEGUNDO : Entrevistas individuales y colectivas con los internos durante la práctica pre-profesional a fin de identificar los problemas personales y laborales en los internos de enfermería.



BIBLIOGRAFÍA

1. Alcaraz, C. Frecuencia y factores de riesgo asociados al síndrome de estrés en un hospital de segundo nivel. Tesis para optar el grado de especialista en medicina familiar. Universidad de Colima. Instituto Mexicano del Seguro Social (2006).
2. Apaza, E., Mendoza, E., Zegarra, R. & Yoshiyama, M. (2011) Prevalencia y características sociodemográficas y laborales relacionadas al síndrome de estrés en médicos psiquiatras en un hospital de salud mental. Lima, Perú. 2009. En Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizán. Vol. Xii N° 2 Julio Diciembre 2011, pp. 27-36.
3. Aranguren, L. Incidencia del Síndrome de Estrés como variable que afecta la productividad del personal del Banco Mercantil, C. A. (Caso Guayana, Puerto Ordaz). Universidad Nacional Experimental de Guayana. Maestría en Gerencia. Con mención en Finanzas (2006).
4. Arenas J Estrés en médicos residentes en una Unidad de Atención Médica de tercer nivel [en línea] Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2006/cg062h.pdf>[Consulta 12.11.13] (2006).
5. Ayvar Polo, Gloria Elena, (1989) UNMSM, Lima, investigación titulada “Condiciones de trabajo y nivel de estress laboral, de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen”
6. Ayuso J Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés laboral y Burnout [En línea] Disponible en <http://www.rioei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>[Consulta 3.11.13] (2006).
7. Berrío N; Mazo, R. Estrés Académico [En línea] Disponible en <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/psicologia/article/viewFile/11369/10646>, 2011, p.68 (2011).

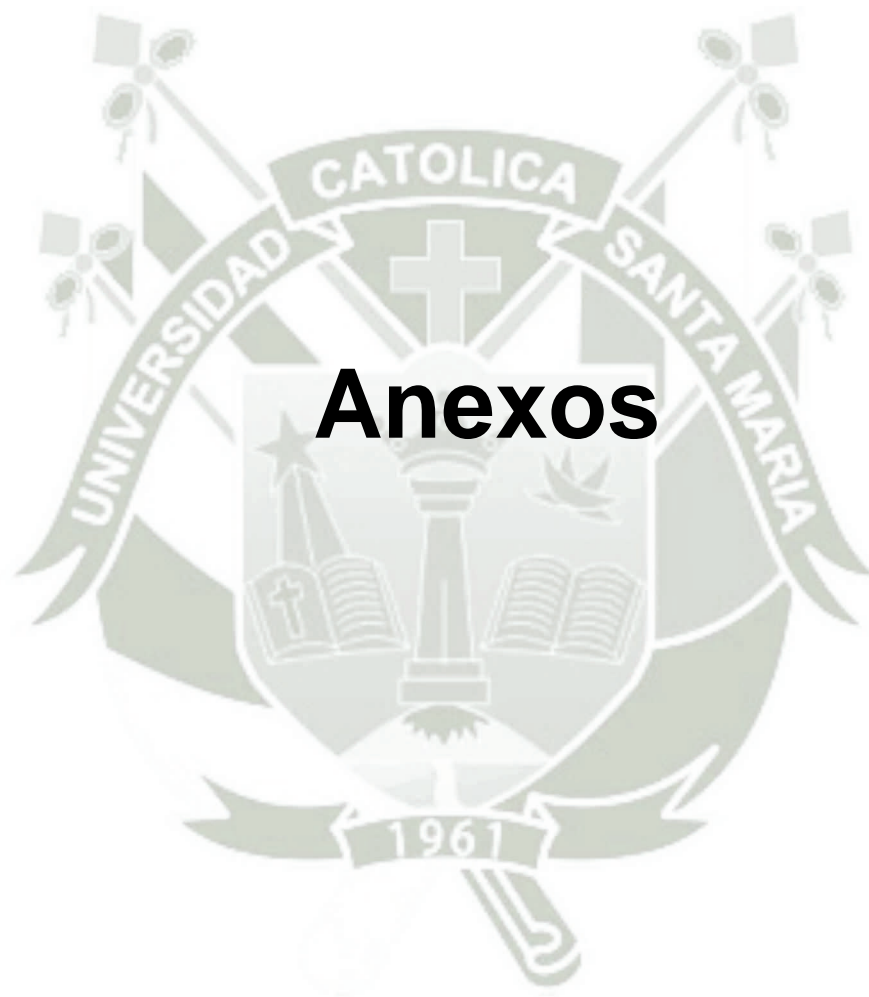
8. Blanco, G. (2004), Venezuela, en un estudio titulado “Estrés Laboral y Salud en la Enfermeras Instrumentistas.” Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
9. Blandín, J., Martínez, D. Estrés laboral y mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de Burnuot en médicos residentes del Hospital Militar "Dr. Carlos Arvelo". Archivo venezolano de Psiquiatría y Neurología. 2005; 51 (104): 12-14 (2005).
10. Calsina Díaz, Yrma Rénida , Universidad Jorge Basadre G- Tacna con la investigación denominada, “Nivel de Estrés de las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno – 2011”
11. Casanova, Albert J. y colb. (2006). El Estrés Ocupacional como factor precipitador de los trastornos que cursan con ansiedad y depresión. Buenos Aires.
12. Cruz, C. & Vargas, L. Estrés. Entenderlo es manejarlo. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago (1998).
13. Coronado Luna Liz Karina (2006) UNMSM Lima, investigación titulada “Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión” –2006,
14. Davis Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma. Ed. Mc Graw Hill Interamericana. México 2003.
15. D'anello, S. Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes (IAHULA). 04-oct-2008. 04-oct-2008 Venezuela (2008).
16. Di Lascia, M. , Huerta, A, Zaldua, G., Gutiérrez, M. El Estrés Asistencial en los Servicios de Salud (Argentina). VIII Congreso Latinoamericano de Medicina Social. Xi Congreso de la Asociación Internacional de Políticas de Salud. Resúmenes de congreso. Pag. 321 (2000).
17. Escriba, V., Aguirre, D. ¿Cómo perciben las enfermeras de transplantes las causas de estrés laboral? Index Enfermeras (2005)50:15-19

18. Fernández E. Predictores emocionales y cognitivos del bajo rendimiento académico: un enfoque biopsicoeducativo. Tesis doctoral. Universidad de Málaga [En Línea] Disponible en <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4569/16TEFM.pdf?sequence=1&origin=publicationDetail> [Consulta 7.11.13] (2010).
19. Gil Monte, P. El Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de Enfermería. Revista Electrónica InterAcáo Psy - Año 1, n° 1- Ago 2003 - p. 19-33 disponible <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf>. (2003)
20. Grau, A, Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M. & Braga, F. (2009) Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de estrés en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). En Rev Esp Salud Pública 2009; 83:215-230.
21. Gutiérrez Neyra, Juana De La Salle. Arequipa (2009) “Niveles de Ansiedad en Estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María durante la Práctica Clínica”
22. Jiménez, C, Morales, J.L. & Martínez, C. Estudio del síndrome de Estrés en cirujanos pediatras españoles [En línea] Disponible en <http://www.secipe.org/coldata/upload/revista/2002:15.73-78.pdf> [Consulta 12.12.14] (2002).
23. Joffre, V., Peinado, J., Barrientos, Ma., Lin, D., Vasquez, F. & Llanes, A. Síndrome de Estrés en médicos de un hospital general en el noreste de México. En Revista electrónica Medicina, Salud y Sociedad. Vol. 1, No. 1 Sept.-Abr. 2010.
24. Mamani, A, Obando, R., Uribe, A., Vivanco, M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia [En línea] Disponible en <http://revist.as.concytec.gob.pe/pdf/rpoe/v3n1/a07v3n1.pdf> [Consulta 11.07.13] (2002).

25. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión Vivat Academia N° 112. Septiembre 2010 [En línea] Disponible en <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm> [Consulta 11.11.13] (2002).
26. Miravalles, J. Cuestionario de Maslach Estrés Inventory [en línea] Disponible en [http://www.iaviermiravalles.es/sindrome%20estrés/Cuestionario%20de%20Maslach%20Estrés%20Inventor v.pdf](http://www.iaviermiravalles.es/sindrome%20estrés/Cuestionario%20de%20Maslach%20Estrés%20Inventor%20v.pdf) Fecha de consulta: 07.12.14
27. Morata, M., Ferrer, V. Interacción entre estrés laboral, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos. MAFRE MEDICINA, 2004; 15(3), 49-58.
28. Mucio J. La Neuroquímica del Estrés y el papel de los péptidos opioides [En línea] Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/revedubio/reb-2007/reb074b.pdf> [Consulta 09.11.13] (2007).
29. Olivares V. Análisis de las principales fortalezas y debilidades del Maslach Burnout Inventory (MBI) [En línea] Disponible en [http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009/Olivares v Gil-Monte.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009/Olivares%20v%20Gil-Monte.pdf) [Consulta 11.11.13] (2009).
30. Rocha J. (2002) Síndrome de Burn Out ¿El médico de urgencias incansable? En Revista Mexicana de Medicina de Urgencias. Vol. 1. No 2, Abril - Junio 2002, pp. 48.
31. Slipak, O. Estrés laboral [en línea] Disponible http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtml[Consulta 10.11.13] (2007).
32. Stavroula L; Griffiths A La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3, p. [En línea] Disponible en [http://www.who.int/occupational health /publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf) [Consulta 13.11.13] (2004).

33. http://www.uantof.cl/transparencia/doctos/DE_169_1987.PDF
34. <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/158.72-F825f/158.72-F825f-CAPITULO%20II.pdf>
35. <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/1165.pdf>
36. http://www.hvn.es/servicios_asistenciales/ginecologia_y_obstetricia/ficheros/curso2010_reprod_02_estilo_de_vida_y_esterilidad_mm_tirado.pdf
37. <http://elecodealhama.es/sumarios/revistas/num023/estres.html>





Anexos

Anexo N° 1

Constancia para la aplicación de instrumento



Universidad Católica de Santa María

(51 54) 251210 Fax:(51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 <http://www.ucsm.edu.pe> Apartado: 13

AREQUIPA - PERÚ

“IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA”
(En la Ciencia y en la Fe esta nuestra Fuerza)

FACULTAD DE ENFERMERIA

EXPEDIENTE: N° 15015438

CONSTANCIA N° 056- FENF-2015

La que suscribe, Decana de la Facultad de Enfermería de la Universidad Católica Santa María, hace constar que el (la) señor (ita) :

TESSY IVETTE PAZ GALDOS
NEVHENKA MILHUSKA VALDIVIA ALCEDO

Egresadas de la Facultad de Enfermería, aplicaron su instrumento de Evaluación para su Proyecto de Tesis titulado “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014**”.

Se expide la presente, solicitud de las interesadas para los fines consiguientes.

Arequipa, 30 de marzo del 2015

Atentamente,


Dra. **ESBERTHY RODRIGUEZ ISMODES**
Decana(e) de la Facultad de Enfermería

ERI/DFEnf
jqm.



Anexo N° 2
Instrumento
Test de Maslach

INSTRUMENTO

EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE EL CARACTER DE CONFIDENCIALIDAD, RAZON POR LA CUAL SOLICITAMOS COORDIALMENTE RESPONDER CON SINCERIDAD A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS MARCANDO CON UNA “X”.

I. INFORMACIÓN GENERAL

- | | | |
|--|---|--|
| <p>1. Edad
22 – 24 ()
25 a más ()</p> | <p>2. Género
Masculino ()
Femeninos ()</p> | <p>3. Jornada de trabajo
150 hs sem ()
151 a 168 ()</p> |
|--|---|--|

II. ESCALA DE MASLACH: Es el cuestionario más utilizado desde 1986 que mide el estrés laboral. Constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

PUNTUACIÓN:

0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días

Dimensión de Agotamiento Emocional	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
8. Me siento “quemado o desgastado” por mi trabajo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
20. Me siento acabado.							

Dimensión de Despersonalización	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
5. Trato a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
15. Realmente no me preocupa lo que ocurre a mis pacientes/clientes							
22. Siento que los pacientes/clientes me culpan por alguno de sus problemas.							
Dimensión de Realización Personal	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes/clientes.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes/clientes.							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
17. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes/clientes.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión tarea.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							

Fuente: Miravalles, J. Cuestionario de Maslach Estrés Inventory [en línea] Disponible en [http://www.iavermiravalles.es/sindrome%20estrés/Cuestionario%20de%20Maslach%20Estrés%20Inventor v.pdf](http://www.iavermiravalles.es/sindrome%20estrés/Cuestionario%20de%20Maslach%20Estrés%20Inventor%20v.pdf) Fecha de consulta: 07.12.14

Anexo N° 3

Consentimiento informado para participar en la investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Yo de años de edad,
identificado con DNI y con domicilio
..... habiéndome explicado en lenguaje, claro y
sencillo sobre el proyecto de investigación: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS
INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DURANTE LA PRACTICA PRE
PROFESIONAL. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA. AREQUIPA, 2014.

Dicha investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad.

Habiéndome informado de todo lo anteriormente señalado y estando en pleno uso de mis
facultades mentales, es que suscribo el presente documento.

Fecha:

Firma.....