



**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
CARREERA DE ENFERMERÍA**

**MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO,
2016**

**Proyecto de Investigación previa a
la obtención del Título de
Licenciado en Enfermería.**

AUTORAS:

Linda Vanessa Agurto Cobos. CI: 0105169098

Diana Carolina Cumbicus Alburquerque. CI: 0105651228

DIRECTOR:

Dr. Jaime Patricio Idrovo Urigüen. CI: 0100845916

Cuenca – Ecuador

2017



RESUMEN

Antecedentes. - En el transcurso de los años el personal de enfermería vive en un mundo en el que se ha ido desempeñando en los diferentes ámbitos tanto sociales, laborales y familiares. Gracias a estos múltiples factores apareció de una forma silenciosa el estrés, convirtiéndose este en una “epidemia mundial”, por la cual se ha identificado como susceptible a la enfermera/o de sufrir de altos niveles de estrés.

Objetivo. - La presente investigación tuvo como objetivo determinar las manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora, Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo, 2016.

Metodología. - La presente investigación se realizó, entre octubre 2016 a marzo 2017, es de tipo cuantitativo y descriptivo; el universo es de 35 personas del personal de enfermería que laboran en el Hospital Moreno Vásquez. Utilizamos formularios validados por las autoras de la investigación, los datos fueron tabulados en los programas Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics 23 y representados en tablas con frecuencias y porcentajes.

Resultados. - En esta investigación se ha concluido que el 91% corresponde a mujeres y el 9% a hombres, los niveles de estrés en el personal de enfermería señalan que el 43% del personal presenta estrés moderado y el 11% estrés severo.

Palabras clave: HOSPITAL MORENO VASQUEZ, AGOTAMIENTO EMOCIONAL, ESTRES, DESEMPEÑO LABORAL, TEST DE JAIME BREILH.



ABSTRACT

Background. - In the course of the years the nursing staff lives in a world where they have been performing in the different social, labor and family spheres. Thanks to these multiple factors, stress appeared in a silent way, becoming a "worldwide epidemic", which has been identified as susceptible to the nurse or suffering from high levels of stress.

Objective. - The present research aimed to determine the manifestations of the stress in the nursing staff that works, Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo, 2016.

Methodology. - The present investigation, carried out between October 2016 and March 2017, is of a quantitative and descriptive type; The universe is 35 nurses / o who work in the Hospital Moreno Vásquez. We used forms validated by the authors of the research, the data were tabulated in the programs Microsoft Excel and IBM SPSS Statistics 23 and represented in tables with frequencies and percentages.

Results. - In this research, 91% of women and 9% of men have concluded, stress levels in nursing staff indicate that 43% of the staff present moderate stress and 11% severe stress.

Keywords: MORENO VASQUEZ HOSPITAL, EMOTIONAL EXHAUSTION, STRESS, LABOR PERFORMANCE, JAIME BREILH TEST.



ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
CAPITULO I	13
INTRODUCCIÓN	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	16
CAPITULO II	17
FUNDAMENTO TEÓRICO.....	17
2. ANTECEDENTES.....	17
2.1 FUNDAMENTOS DEL CUIDADO EN ENFERMERÍA.....	17
2.2 FUNCIONES DE LA ENFERMERA.....	18
2.3 BREVE HISTORIA DEL ESTRÉS	20
2.4 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS.....	24
2.5 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS LABORAL.....	25
2.6 TIPOS DE ESTRÉS.....	26
2.7 FISIOLOGÍA DEL ESTRÉS.....	27
2.8 MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS.....	29
2.9 VARIABLES DEL ESTRÉS.....	31
CAPITULO III.....	38
OBJETIVOS DE ESTUDIO	38
3.1 OBJETIVO GENERAL	38
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	38
CAPITULO IV.....	39
4.1 MARCO REFERENCIAL.....	39
CAPITULO V	47
DISEÑO METODOLÓGICO.....	47
5.1 TIPO DE ESTUDIO.....	47



5.2 AREA DE ESTUDIO.....	47
5.3 UNIVERSO Y MUESTRA	47
5.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	48
5.5 VARIABLES	48
5.6 METODOS DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	53
5.7 PROCEDIMIENTOS	53
5.9 ASPECTOS ÉTICOS.....	55
CAPITULO VI.....	56
RESULTADOS	56
7. CONCLUSIONES	96
8. RECOMENDACIONES	99
9.BIBLIOGRAFÍA.....	100
CAPITULO X.....	106
ANEXOS	106



CLAUSULA DE DERECHOS DEL AUTOR

Yo, Linda Vanessa Agurto Cobos autora del Proyecto de Investigación **“MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO, 2016”**. Reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título como Licenciado en Enfermería. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicara afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 04 de abril del 2017

Linda Vanessa Agurto Cobos

0105169098



CLAUSULA DE DERECHOS DEL AUTOR

Yo, Diana Carolina Cumbicus Alburqueque autora del Proyecto de Investigación **“MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO, 2016”**. Reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título como Licenciado en Enfermería. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicara afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 04 de abril del 2017

Diana Carolina Cumbicus Alburqueque

0105651228



CLAUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, Diana Carolina Cumbicus Alburqueque autora del Proyecto de Investigación **“MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO, 2016”**; certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 04 de abril del 2017

Diana Carolina Cumbicus Alburqueque

0105651228



CLAUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, Linda Vanessa Agurto Cobos autora del Proyecto de Investigación **“MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO, 2016”**; certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 04 de abril del 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Linda Vanessa Agurto Cobos".

Linda Vanessa Agurto Cobos

0105169098



DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi amor y cariño a mi esposo Fausto Pacheco por la comprensión, y el apoyo necesario para culminar la investigación; a mi querida hija Danna Nicole Pacheco Cumbicus por ser fuente de motivación e inspiración y así poder luchar cada día más y que de esta manera la vida nos ofrezca un futuro mejor. Para mis padres y mis hermanos quienes con sus palabras de aliento me levantaron para seguir adelante siendo perseverante para culminar mi carrera.

Diana Cumbicus A.



Este proyecto es dedicado primeramente a Dios, por la sabiduría que me ha dado para realizarlo, también le dedico a mi esposo Víctor Calle y a mi hijo Bryan Alexander Calle que fueron mi motor para seguir adelante y a mis padres Gerardo Agurto y María Cobos por tenerme paciencia y brindarme todo el apoyo en todo momento, en los buenos y malos momentos; los amo mucho y siempre están en mi corazón. Gracias por creer en mí y en la culminación de mi carrera.

Linda Agurto C.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a Dios por bendecir y guiar nuestro camino, también agradecemos a nuestro asesor y director de tesis al Dr. Jaime Idrovo por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también habernos tenido toda la paciencia para guiarnos en todo el desarrollo de la tesis. También expresar nuestros agradecimientos al Dr. Danilo Encalada Director del Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, por abrirnos las puertas de la institución y al personal de enfermería que llenaron pacientemente y de forma generosa los cuestionarios con lo cual hicimos posible este trabajo.

Las autoras



CAPITULO I

INTRODUCCION

ANTECEDENTES

El estrés ha ido incrementándose cada vez más en estos últimos años y ha llegado al límite de perjudicar la vida de las personas, tanto física, psicología y en general en todo lo que rodea su diario vivir, ya que a medida que va avanzando este fenómeno se convierte en un serio peligro para la humanidad.

La vida profesional de las enfermeras se debe a las características de su actividad, pues se enfrentan cotidianamente a múltiples situaciones estresantes que demandan en ellas una acción rápida y eficaz. Estas exigencias del entorno superan la capacidad para hacerlas frente o mantenerlas bajo control y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico o mental. De esta manera produce enfermedades mentales a nivel individual y tiene connotaciones a nivel familiar, colectivo y laboral, por lo cual tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejadas en las diferentes áreas de los hospitales.

El artículo Sociedad Mindfulness y Salud, de la Lcda. María Noel Anchorena del 2016 nos indica que: La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido al estrés laboral como una “epidemia mundial”. (1). Por la cual fue aportada por la Organización Internacional del Trabajo (OTI) como: “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”. (2)

En ciudad de México el 17 de Mayo del 2015, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en ese país; hasta ahora, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen este mal, lo que coloca al país en primer lugar a nivel



mundial en esta categoría; le siguen China con el 73% y Estados Unidos con el 59%, informó el secretario de la Comisión de Economía de San Lázaro, Jesús Valdés Palazuelos (PRI). (3)

En América Latina, los porcentajes de estrés laboral crecen año a año, fluctuando entre 14,5 y 65%; se lo relaciona con niveles altos de estrés siendo Argentina uno de los países más afectados. (4)

En Ecuador un estudio realizado en la Provincia de Imbabura señala que el 27% de enfermeras sufren de estrés, siendo causado por cansancio en el lugar de trabajo, agotamiento emocional, falta de comprensión a los pacientes, fatiga física por las mañanas, antes de iniciar la jornada de trabajo. (5)

El presente trabajo es una investigación cuantitativo de tipo descriptivo, cuyo objetivo principal Manifestaciones del Estrés en el Personal de Enfermería que labora en el Hospital Moreno Vázquez Gualaceo, 2016. Para recabar información se utilizará un formulario y los resultados nos serán útiles para la investigación antes mencionada.



1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad. Uno de los grupos profesionales más afectados por el mismo en sus labores diarias lo conforma el personal de enfermería, en parte, por la gran responsabilidad que asumen en la atención del paciente, teniendo en cuenta que en cada momento el paciente está entre la vida y la muerte, siendo este personal quien está en permanente contacto con ellos y las situaciones que los rodean.

En el mundo laboral, la responsabilidad, la toma de decisiones, la insatisfacción derivada de las condiciones o de la organización del trabajo, la «carga psíquica», etc., pueden constituir fuentes de estrés y aquí tenemos que identificar las manifestaciones del mismo y aprender a prevenirla, convirtiéndose en una tarea cada vez más importante en el desarrollo de nuestra vida profesional.

Desafortunadamente y en el caso concreto de nuestro estudio no existen estudios que han determinado las distintas manifestaciones del estrés laboral del personal de enfermería en el Hospital Moreno Vásquez en el Cantón Gualaceo, por lo que es necesario conocer y tratarlo, ya que es uno de los principales factores negativos que determinan una vida con intranquilidades.

Frente a este contexto, nos encontramos con la necesidad de investigar y de esta manera surge como interrogante: **¿De qué forma se manifiesta el estrés en el personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo?**, Pregunta que esperamos responder, en las próximas páginas.



1.2 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación trata sobre las manifestaciones que se presentan y afectan al personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, ya que aquí se encuentran áreas como: Ginecología, Pediatría, Clínica – Cirugía de Hombres, Clínica – Cirugía de Mujeres e, inclusive, pacientes de alto riesgo, en estado crítico y cada uno de ellos con necesidades de una atención integral y distinta para una recuperación eficaz.

Otro motivo para realizar esta investigación se debe a que, cuando el personal de salud está atendiendo al paciente, es cuando el estrés latente en el mismo, repercute sobre la calidad de atención y la recuperación del paciente. Relacionado con la reducción de la eficacia, nos encontramos así mismo con la baja concentración para desarrollar las tareas de equipo y de esta manera se desencadena los errores y hasta los accidentes de trabajo.

Por otro lado, también podemos destacar la vida personal de las enfermeras/os, como, por ejemplo, los hijos, el matrimonio, el hogar, las deudas e inclusive se puede enfrentar la destrucción familiar y sobre todo como pareja, por la falta de comprensión, llegando incluso al divorcio. Esta es una prueba más para indagar sobre las distintas manifestaciones que enfrenta el personal de enfermería.

Considerando este tema, puede suceder que el estrés pase por desapercibido en una parte del personal de enfermería y exista la gran posibilidad de que no sea diagnosticado y sobre todo tratado a tiempo; por ello las enfermeras debido a la magnitud del trabajo laboral, problemas del hogar, etc. no le dan mayor importancia al hecho, llegando el mismo a ser parte de su vida cotidiana.



CAPITULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1 FUNDAMENTOS DEL CUIDADO EN ENFERMERÍA

La Enfermería como ciencia humana práctica es un conjunto organizado de conocimientos abstractos, avalados por la investigación científica y el análisis lógico. Cuenta con teorías y modelos que le proporcionan el marco teórico necesario para perfeccionar su práctica diaria, a través de la descripción, predicción y control de los fenómenos.

La ciencia de la enfermería se basa en un amplio sistema de teorías que se aplica a la práctica en el Proceso de Atención de Enfermería, al proporcionar el mecanismo a través del cual el profesional utiliza sus opiniones, conocimientos y habilidades para diagnosticar y tratar las respuestas humanas de la persona, la familia o la comunidad. La Filosofía es la ciencia constituida por la lógica, la ética, la estética, la ontología y la epistemología que investiga las causas y las leyes que indagan sobre la naturaleza de las cosas, sobre la base de un razonamiento lógico y no sobre un método empírico. Además, es una ciencia compleja que abarca aspectos como el conocimiento, el sistema de valores y la conciencia que tienen las personas. Si el Proceso de Atención de Enfermería está basado en el pensamiento lógico y en el método científico, esta también regido por un código ético, que se ocupa de la salud de los seres humanos y de la evolución de la práctica a partir de la teoría.

La práctica científica de la Enfermería requiere pues, de la adopción de una teoría que dé significado a la realidad donde se ejecutan los cuidados, y un método sistemático para determinar, organizar, realizar y evaluar las intervenciones de Enfermería.



Hoy en día con el nivel de desarrollo de la disciplina, la práctica científica de la enfermería adopta como referencia teórica un modelo de cuidados y como metodología, el Proceso de Atención de Enfermería; ambos significan la epistemología de la Enfermería, entendidos como los fundamentos y el método del conocimiento de Enfermería. (6)

2.2 FUNCIONES DE LA ENFERMERA/O

Las enfermeras desarrollan un plan de salud, trabajan en colaboración con médicos, terapeutas, el paciente, la familia del paciente y otros miembros del equipo, focalizando el tratamiento de la enfermedad en la mejora de la calidad de vida.

Como cuidador, un enfermero/a proporciona atención a sus pacientes en una variedad de escenarios. Esto incluye las necesidades físicas, que pueden incluir el cuidado total para ayudarlo con la prevención de una enfermedad; el enfermero (a) mantiene la dignidad del paciente proporcionándole atención especializada. Por lo tanto, los enfermeros cuidan holísticamente de un paciente. Esto significa que los enfermeros también son los encargados de las necesidades psicosociales, evolutivas, culturales y espirituales.

El rol del cuidado incluye todas las tareas y habilidades asociadas con la enfermería, pero también otros elementos que conforman a la persona como un todo. Otro rol de la enfermería es tomar decisiones, haciendo uso de habilidades críticas del pensamiento, teniendo en cuenta los objetivos y las mejores alternativas para el paciente. Estas habilidades de pensamiento crítico incluyen el asesoramiento al paciente, identificando el problema, planificando e implementando las intervenciones, y evaluando los resultados.

Como intermediario, el enfermero comprende que las técnicas efectivas de comunicación pueden ayudar a mejorar el entorno sanitario. Las barreras para la intersección efectiva pueden inhibir el proceso de curación. El enfermo tiene



que comunicarse de forma efectiva con el paciente y los miembros de su familia, así como con otros miembros del equipo de salud. Es también responsable de la comunicación escrita, o de la charla con el paciente, siendo el componente clave para la continuidad del cuidado.

El enfermero trabaja con otros empleados de la salud en la gestión de la atención, por lo que se asegura que el cuidado del paciente sea cohesivo. Dirige y coordina el cuidado de profesionales y no profesionales para asegurarse que los progresos y objetivos del paciente se lleven a cabo. El enfermero también es el responsable del paciente desde el momento en el que entra en el hospital hasta la hora en la que se le da el alta o vuelve a su hogar. Esto puede incluir también la supervisión de ciertas tareas en el hogar. Los enfermeros en el ámbito hospitalario son responsables de priorizar y manejar el cuidado de múltiples pacientes al mismo tiempo, lo que añade otra dimensión al proceso.

Uno de los roles más importantes de los enfermeros es el de ser el defensor del paciente. El enfermero es el responsable de proteger los derechos del paciente. Cuando una persona está enferma, es incapaz de actuar de la misma forma que cuando está bien. El enfermero actúa en nombre del paciente y apoya sus decisiones, apoyando sus mejores intereses todo el tiempo. Esto puede ayudar al paciente, al saber que sus valores son reconocidos y apoyados por algunos trabajadores del sistema de salud.

Como profesor, los enfermeros ayudan a los pacientes a aprender sobre la salud, sus medicamentos, tratamientos y los procesos, así como a lidiar con los desafíos a los que se van a enfrentar durante y después de su enfermedad. También debe instruir a los miembros de la familia sobre cómo ayudar al paciente. En resumen, realiza funciones o le comenta a los demás lo que deben hacer cuando no se encuentren en el hospital, con el objetivo de que los pacientes puedan cuidarse de forma fácil por sí mismos en su hogar.



El asesoramiento es un proceso de ayuda al paciente para reconocer y cooperar con problemas sociales o psicológicos como el estrés, para ayudar a mejorar el desarrollo de las relaciones interpersonales, y promocionar el crecimiento personal. Proporciona además apoyo emocional, intelectual, psicológico y está continuamente informándose sobre las nuevas investigaciones y actualizaciones en el campo de la salud. (7)

2.3 BREVE HISTORIA DEL ESTRES

En el año 1936, en la Universidad Mc Gill de Montreal, el médico austro canadiense Hans Selye (1907 - 1982), a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como " una respuesta biológica inespecífica del organismo ante cualquier exigencia, es decir al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico."

Claude Bernard (1867), sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno, aunque se modifiquen las condiciones del medio externo.

La afirmación de Bernard es uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias provocadas por la ruptura del equilibrio en el organismo, o sea el someter al estrés.

Cannon (1922) propuso el término homeostasia para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos. En 1939 adopta el término stress, y se refirió a los "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos. Cannon insistió en especial sobre la estimulación del Sistema Nervioso y en la descarga de Adrenalina por las Glándulas médula suprarrenales que se produce cuando



hay agresiones, ya que este proceso autónomo provoca a su vez modificaciones cardiovasculares que preparan al cuerpo para la defensa. (8)

La OMS considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores y a la eficacia de las entidades para las que trabajan, por lo cual ofrece un folleto con consejos prácticos sobre cómo hacer frente este mal, cuya finalidad busca que los empleadores, directivos y representantes sindicales se sirvan de ella como parte de una iniciativa educativa acerca de la gestión del mismo (9)

El artículo “Sociedad Mindfulness y Salud”, de la Lcda. María Noel Anchorena (2016) nos indica que: La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido al estrés laboral como una “epidemia mundial”. (10). Por la cual fue adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OTI) como: “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”. (11)

El estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo, más frecuente en Europa, después de los trastornos musculoesqueléticos. Alrededor de la mitad de los trabajadores consideran que es habitual en su lugar de trabajo. Entre el 50 y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral. En una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA, las causas de estrés laboral más habitualmente mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %). (12)

La misma encuesta reveló que alrededor de 4 de cada 10 trabajadores creen que el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo. Por lo general, las bajas relacionadas con el estrés tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas. Según datos de EUROSTAT, a lo largo de un período



de nueve años, el 28 % de los trabajadores europeos afirmó estar expuesto a riesgos psicosociales que afectaban a su bienestar mental. (12)

De acuerdo a las estadísticas en esta materia, los países europeos están seriamente afectados por las diversas presiones laborales que sufren en sus empleos, llegándose a la conclusión de que la actividad laboral es el disparador generador del estrés.

Tabla 1: Elaborada con datos obtenidos por la OMS (Organización Mundial de la Salud) año 2005

EL ESTRÉS LABORAL EN LOS PAÍSES EUROPEOS	
PAISES	PORCENTAJES DE ESTRÉS LABORAL
ALEMANIA	28%
BELGICA	23%
DINAMARCA	22%
ESPAÑA	19%
GRAN BRETAÑA	20%
HOLANDA	16%
ITALIA	26%
NORUEGA	31%
RUSIA	24%
SUECIA	31%
SUIZA	68%

El Dr. Francisco Becerra, Subdirector de la OPS (Organización Mundial de la Salud), mencionó que "El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Hoy el mundo del trabajo con sus avances industriales la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés que puede conducirnos a disfunciones



físicas mentales y sociales, incluso dañar nuestra salud, disminuir nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales. (13)

El tema central de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título de un nuevo informe de la OIT es "Estrés laboral". Dicho informe destaca que no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés en el trabajo. Sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo. De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo.

En América Latina, los porcentajes de estrés laboral crecen año a año, fluctuando entre 14,5 y 65%; se lo relaciona con niveles altos de estrés siendo Argentina uno de los países más afectados. (14)

Asimismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas. (15)

En ciudad de México el 17 de mayo del 2015, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en ese país; hasta ahora, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen este mal, lo que coloca al país en primer lugar a nivel mundial en esta categoría; le siguen China con el 73% y Estados Unidos con el



59%, informó el secretario de la Comisión de Economía de San Lázaro, Jesús Valdés Palazuelos (PRI). (16)

En el Ecuador, el 10% de la población tiene estrés. Guayaquil y Quito son parte de un estudio de salud en la región, Así lo determina una investigación realizada por la empresa GFK, cuya encuesta fue aplicada a 1.006 personas. En el Puerto Principal hubo 514 encuestados y en la capital 492. La investigación se realizó con una muestra de personas de entre 18 y 65 años, de todos los niveles socioeconómicos. (17)

Así mismo, en nuestro país un estudio realizado en la Provincia de Imbabura señala que el 27% de enfermeras sufren de estrés, siendo causado por cansancio en el lugar de trabajo, agotamiento emocional, falta de comprensión a los pacientes, fatiga física por las mañanas, antes de iniciar la jornada de trabajo. (18)

2.4 DEFINICIÓN DE ESTRÉS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. (19) El ser humano ha sufrido con el paso de los años un sin número de cambios diferentes y de esta forma se genera el estrés dependiendo del estado físico y psicológico de cada persona.

Según Hans Selye: "El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga". Dicha respuesta puede ser de tipo psicológica o fisiológica. La demanda se refiere a la causa del estrés. (20)



2.5 DEFINICIÓN DE ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento frente a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. (21)

A medida que el trabajo se va acelerando, surge una presión en la mente de las personas por lo cual es frecuente que, en los lugares de trabajo, en este caso en los hospitales, que el personal de enfermería tenga distintas actividades que cumplir en las áreas correspondientes, surgiendo el estrés que llegan al límite de presentar diferentes manifestaciones que llegan a perjudicar su salud.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 1995, se ha dado un impulso a los aspectos relacionados con la Salud Laboral. Entre los factores desencadenantes se presentan distintos problemas de salud, deterioro de las relaciones interpersonales, absentismo y disminución de la productividad, incluyendo el estrés.

La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) ha realizado un estudio sobre el estrés laboral en el que concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% de burnout o síndrome de desgaste profesional, que describe la pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación para el trabajo, sobre todo en empleados que desarrollan su actividad laboral con personas.

Los altos costos personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistan cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral. (22)



Para la prevención de este grave problema social, existen programas que los profesionales en psicología pueden impartir de forma personalizada o en grupo, y que son promovidos normalmente por las empresas para sus empleados, ya que, con una inversión mínima, la empresa puede obtener en un futuro inmediato resultados importantes en el descenso del temido ausentismo laboral, disminución de las bajas médicas, mejor calidad de vida laboral, menor rotación en los puestos de trabajo y en definitiva una mayor armonía y productividad en su empresa. (22)

Por último, es importante destacar que todas las personas debemos tomar medidas de prevención personales, tales como una buena alimentación, la práctica de ejercicio físico, tiempo de descanso suficiente, así como la organización racional del trabajo.

El estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano, pues actúa como un mecanismo de defensa que prepara nuestro organismo para hacer frente a situaciones nuevas, que presentan un nivel de exigencia superior o que se perciben como una amenaza. El problema se da cuando esta respuesta natural del organismo se activa en exceso, lo que puede dar lugar a problemas de salud en el mediano y largo plazo, y determinados entornos, como el laboral, propicios para ello. No obstante, es conveniente señalar que no todos los trabajadores reaccionan ante el estrés laboral de igual modo, ni un factor que genere estrés en un individuo tiene necesariamente por qué generarlo en otro, o con la misma intensidad. De este modo, pueden darse dos situaciones bien distintas de estrés laboral:

2.6 TIPOS DE ESTRES

Eustres (positivo): Su función principal es la de proteger al organismo y prepararlo frente a posibles amenazas o situaciones que requieren de todas nuestras capacidades físicas y mentales para realizar satisfactoriamente una determinada tarea. Es un estado en el que el organismo logra enfrentarse a las



situaciones difíciles e incluso puede llegar a obtener sensaciones placenteras con ello. En el contexto laboral sería la situación ideal de equilibrio.

Distres (negativo): Se da como resultado de una respuesta excesiva al estrés o prolongada en el tiempo, que puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales, saturando nuestro sistema fisiológico. Además, esta respuesta excesiva, acaba por reducir nuestra capacidad de atención, de decisión y de acción, perjudicando también nuestras relaciones con los demás, al modificar nuestro estado de ánimo.

Según las estadísticas más recientes, México encabeza la lista de países con mayor tasa de estrés laboral, con cerca de un 40% de empleados afectados, mientras que en Europa la tasa media es del 28%. Para hacernos una idea de la magnitud de éste problema, tan sólo en EEUU, el estrés en el trabajo ocasiona pérdidas anuales de más de 150.000 millones de dólares, debido al ausentismo laboral y la merma de las capacidades productivas de aquellos que lo sufren. La OMS ya define el estrés laboral como una "epidemia mundial" a la luz de los datos estadísticos, que revelan que éste particular tipo de estrés está llamado a convertirse en la nueva epidemia del siglo XXI. (23)

2.7 FISIOLÓGÍA DEL ESTRÉS

El efecto que tiene la respuesta estrés en el organismo es profundo. (24) En la descripción de la enfermedad, se identifican por lo menos las siguientes tres fases en el modo de producción del estrés:

FASES DEL ESTRÉS

1) Reacción de Alarma

El organismo, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la



hipófisis ubicadas en la parte inferior del cerebro, y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal.

El cerebro, al detectar la amenaza o riesgo, estimula al hipotálamo quien produce "factores liberadores" que constituyen sustancias específicas que actúan como mensajeros para zonas corporales también específicas. Una de estas sustancias es la hormona denominada A.C.T.H. (adrenocorticotropina hormona) que funciona como un mensajero fisiológico que viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien bajo el influjo de tal mensaje produce la cortisona u otras hormonas llamadas corticoides.

A su vez otro mensaje que viaja por la vía nerviosa desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal, activa la secreción de adrenalina. Estas hormonas son las responsables de las reacciones orgánicas en toda la economía corporal.

2) Estado de Resistencia

Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio ambiente interno y externo del individuo. Así, si el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario sin duda avanzará a la fase siguiente.

3) Fase de Agotamiento

La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual



el sujeto suele sucumbir ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. (25)

El cuerpo desarrolla estos mecanismos para aumentar las probabilidades de supervivencia frente a una amenaza a corto plazo, pero no para ser mantenidos indefinidamente. A mediano y largo plazo, este estado de alerta sostenido desgasta las reservas del organismo. El estrés especialmente el distrés provoca inmunodepresión. La liberación de hormonas de estrés inhibe la maduración de los linfocitos, encargados de la inmunidad específica. (26)

2.8 MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS

Las manifestaciones del estrés son:

❖ **Manifestaciones físicas:**

Caída del cabello: la pérdida de cabello es una de las manifestaciones físicas del estrés que más padecemos en la vida. (27)

Acné y espinillas: la aparición del acné y de las espinillas en la piel se deben principalmente por la presencia del estrés. Se ha comprobado que cuando pasamos por fases muy altas de estrés, nuestro cuerpo reacciona de tal forma que podemos notar como la aparición de espinillas que nunca antes tuvimos y el acné, se hacen evidentes. (27)

❖ **Manifestaciones clínicas más frecuentes de tipo psicossomático se hallan:** fatiga crónica, dolor de cabeza, alteración del sueño, baja de peso, gastritis y dolor muscular. (28)

❖ **Manifestaciones conductuales:** ausentismo laboral, abuso de sustancias (café, alcohol, tabaco, psicofármacos), aumento de conductas



violentas, relaciones humanas superficiales y comportamiento de alto riesgo. (29)

- ❖ **Manifestaciones emocionales tenemos:** aburrimiento y actitud cínica, distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, dificultad para la concentración, depresión y/o ansiedad y conflictos con el grupo familiar. (30)

Un estudio realizado por el Sindicato de Enfermería-Saste en España, constató que el 80% del personal de enfermería que trabaja en hospitales públicos sufre de estrés. Esto repercute en la atención de los pacientes y se manifiesta a través de "lentitud de pensamiento, déficit de memoria y dificultad para tomar decisiones". (31)

En general puede decirse que todos los trabajos pueden ser potencialmente estresantes, aunque las tensiones varíen considerablemente, pues en algunos se evidencia tedio o en otros se maneja una cantidad excesiva de estímulos que se transforman en física y mentalmente demandantes, lo cual conduce a la vivencia de una sensación de agotamiento constante.

Un informe del comité de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), define a los factores estresantes del trabajo como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador ,sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". El modelo psicológico del estrés de mayor precisión se debe a los trabajos de Lázarus (1984) realizados en la Universidad de Berkeley en California. Sus contribuciones han permitido esclarecer que el impacto de la situación estresante dependerá de la evaluación cognitiva que se realice al respecto; enfatiza que no son la situación demanda o estresor por sí mismos los responsables de la reacción de estrés sino las características del sujeto que se juegan en la interacción, es decir como es



procesado por el individuo dicho estímulo. Según Karasek (1981) el estrés laboral consiste en “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de decisión del trabajador”. (32)

2.9 VARIABLES DEL ESTRÉS

1 Variables de entrada

a) Laborales

Condiciones de trabajo: Se refieren fundamentalmente al ritmo de trabajo, cantidad de esfuerzo físico o mental, exigencias del cargo, las condiciones físicas propiamente tales; entre otras. Algunos estudios señalan que existe relación directa entre las condiciones de trabajo no satisfactorias y salud mental pobre. Por otro lado, las condiciones físicas de trabajo que pueden definirse como pobres o que hacen sentir inseguridad frente a determinados riesgos también han sido asociadas a estrés, observándose un aumento en la tensión a la que se ven expuestos los trabajadores. Las condiciones de ruido, temperatura, tranquilidad, contar con materiales adecuados, etc., también ha sido asociadas a la percepción de estrés en los trabajadores.

Carga de Trabajo: Se relaciona tanto la sobrecarga como la subcarga de trabajo. En este punto lo importante es la percepción de la persona en relación a la congruencia de su trabajo con sus habilidades y preparación. La incongruencia se asocia con menor bienestar psicológico y tanto los individuos con sobrecarga como aquellos con subcarga, muestran menor bienestar que aquellos que tienen un trabajo congruente. La sobrecarga se asocia con menor disgusto por el trabajo, pero con mayor estrés, los trabajadores se sienten bajo presión y muestran reacciones psicológicas y fisiológicas: fumar excesivo, niveles de aumento del colesterol, aumento del ritmo cardíaco, bajo autoestima. Por el contrario, la subcarga se asocia con mayor disgusto por el trabajo, pero con menor estrés. La sobrecarga de trabajo, se relaciona significativamente a



indicadores de estrés tales como: beber en forma escapista, ausentismo, baja motivación por el trabajo y baja autoestima.

Rol en la organización: Los roles en el trabajo ha sido aislados como parte principal del origen del estrés ocupacional, incluyendo ambigüedad de rol y conflicto de rol, así como responsabilidad por personas.

Ambigüedad de rol: La principal dificultad se relaciona con la discrepancia entre la información disponible y la que requiere la persona para ejercer adecuadamente su rol. Las consecuencias de esto son ansiedad y síntomas somáticos de depresión, miedo, rabia, hostilidad y apatía. También bajan los niveles de satisfacción laboral, producen conflictos interpersonales e inseguridad y repercute en la calidad del trabajo. El Conflicto de rol se refiere a que las demandas de los distintos roles ejercidos en la organización son conflictivas, o cuando deben hacerle cosas contrarias a su criterio o que no considera parte de su trabajo. Este tipo de conflicto se asocia a un bajo nivel de satisfacción, menor confianza en la organización, relaciones interpersonales pobres y tensión.

Existen factores que mediatizan la tensión producto del conflicto de rol, como la personalidad, dado que las personas ansiosas e introvertidas sufren más tensión y deterioro de las relaciones interpersonales puesto que reducen sus contactos con otras relacionadas con su rol; la comunicación y el grado de autoridad también son importantes mediadores en este tipo de conflictos.

Responsabilidad: Se refiere al nivel de responsabilidad que implica el rol del trabajador. Se distinguen distintos tipos: responsabilidad por personas, responsabilidad por equipos, dinero, producción, organización, etc. La respuesta del estrés observada a nivel psicológico y fisiológico se ha asociado con una alta responsabilidad. Dentro de los distintos tipos de responsabilidad, la responsabilidad por personas ha sido calificada como expuesta a mayor tensión.

Relaciones interpersonales en el trabajo: Diversos investigadores han observado que las relaciones interpersonales en el trabajo son un factor central en la buena



salud individual. El apoyo emocional que dan los colegas y supervisores, bajan directamente los niveles de estrés ocupacional y mejoran la salud, tanto física como mental. Cuando el contacto social en el trabajo es conflictivo, se asocia con un incremento de la rotación de personal, negligencia e insatisfacción laboral.

Cambio de trabajo: El cambio de trabajo puede implicar un cambio de rol dentro de la misma institución, en otra institución, o mantener el mismo rol, pero en otra institución. De cualquier manera, estos cambios han sido identificados como un estresor, dado que implican adaptación a nuevas circunstancias. El nivel de estrés y sus consecuencias para la salud dependen entonces del status laboral del individuo y los recursos con que cuenta para ocupar dicho status.

Estructura y clima organizacional: El estrés ocupacional ha sido relacionado con la estructura y clima, lo cual incluye factores como políticas oficiales de la organización, comunicación, participación en la toma de decisiones, restricciones sobre la conducta. Una investigación de Gavin (1975) concluyó que, cuando las personas perciben su medio ambiente laboral claro, en cuanto a la estructura, poca interferencia de tipo administrativo en el proceso laboral, sistemas de recompensa justos, tienden a sentir menos presión laboral, conjuntamente con menor estrés. Dentro de las variables de clima y estructura organizacional, se mencionan también, el estilo de dirección, métodos de evaluación, control, sistemas de recompensas y programas de capacitación y entrenamiento entre otros.

Historia Laboral del trabajador: Esto se refiere al desarrollo de la carrera en la que se consideran variables como: antigüedad en el cargo, en la empresa, área funcional a la que pertenece el trabajador, promociones, etc. Estas variables se refieren a las experiencias particulares de cada persona e influye en el modo de percibir y/o reaccionar a los factores ambientales asociados a estrés.



Tipo de trabajo: Esto se refiere a la asociación que ha hecho entre el tipo de tarea y el estrés. El tipo de trabajo pareciera ser una variable respecto de la cual existe poco consenso. En cuanto a su particular influencia en el proceso del estrés, algunos consideran que el ingreso a una ocupación determinará más probablemente la ocurrencia de estrés, por el tipo de tareas y presiones propias del cargo.

b) Extra laborales

Bajo este término se incluyen aquellos factores que pueden involucrar presión para el trabajador, presión que se vincula al estrés, por ejemplo; conflictos familiares, financieros y maritales y eventos de vida tales como la muerte de algún miembro de la familia, divorcio y otras pérdidas. El medio ambiente en el hogar ha sido asociado al estrés. Cooper y Marshall (1976, 1978), señalan que hay una realimentación entre los estresores del trabajo, los que son capaces de afectar la vida familiar y viceversa. Otro factor a considerar es el apoyo por parte de familiares y amigos, el cual ha probado ser un importante predictor de disturbios emocionales.

2 VARIABLES DE PROCESO

a) Personales

La capacidad de enfrentamiento o manejo de situaciones y las estrategias utilizadas representan actos específicos que la gente tiene que asumir para solucionar un determinado problema o una situación estresante. Otra variable que se asocia a la respuesta de estrés es la personalidad. Se han encontrado diferencias entre los individuos en su respuesta de estrés, pues algunos toleran condiciones estresantes sin manifestar signos visibles de estrés. Otras personas, bajo las mismas condiciones, se sobrecargan de tensión y ansiedad y manifiestan síntomas de estrés.



Por otro lado, lo que puede constituir una fuente de estrés para una persona, puede no serlo para otra. Las manifestaciones de estrés también varían entre las personas, o sea algunos tienden a manifestar algún tipo de síntomas emocionales, mientras que, otros manifiestan más síntomas físicos.

b) De apoyo institucional, social e interpersonal

Estudios representativos han descubierto que el apoyo emocional que dan los colegas y supervisores disminuyen directamente el estrés ocupacional y mejoran tanto la salud física como mental. Este apoyo amortigua también de manera significativa la relación entre estrés laboral y los problemas de salud que se encuentran en las personas.

Argyris (1957) sugiere que las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de un grupo de trabajo, son un factor central en la adecuada salud individual y organizacional.

3 VARIABLES DE SALIDA

a) Síntomas fisiológicos

En el nivel fisiológico se produce una serie de síntomas que afectan diferentes estructuras y sistemas; algunos de los cuales son: sistema circulatorio, respiratorio, gastrointestinal, neurovegetativo, entre otros. Así, se aprecian fenómenos como la ansiedad y opresión precordial, jaquecas, sensación de ahogo, opresión gástrica, sequedad de la boca, Diaforesis, etc.

Estos fenómenos son el resultado de la activación de los sistemas simpático, adrenomedular, pituitario adrenocordial. Producto de la activación prolongada de estos sistemas se pueden llegar a desórdenes crónicos y generarse las llamadas enfermedades de adaptación (Selye, 1960). (33)



b) Síntomas psicológicos

En el nivel psicológico se observa una serie de sintomatología característica, la cual incluye una respuesta angustiosa en la que se aprecia: tensión, miedo, insomnio, estado de ánimo angustiado, alteraciones del pensamiento. Al mismo tiempo, si el estrés es mantenido, comienzan a aparecer síntomas de lo que Selye llamó etapa de agotamiento. (33) Esta se caracteriza por una respuesta depresiva, la que se manifiesta como: pérdida de interés, desgano, irritabilidad, alteraciones del dormir, dificultad de concentración, fallas de atención, entre otras.

La aparición de una sintomatología va acompañada de manifestaciones conductuales, algunas de las cuales son: uso de drogas (alcohol, cafeína, nicotina), gesticular nervioso e impaciente, conducta arriesgada, agresividad, dificultad y lentitud en tomar decisiones, cometer errores y olvidos, etc.

c) Síntomas Sociales

A nivel social pueden aparecer problemas de adaptación o rechazo, producto de las respuestas angustiosas que se observan a nivel psicológico.

d) Otros elementos

Estos son factores que estarían influyendo en la percepción de los individuos y por lo tanto también tendrían importancia en la percepción de una situación estresante. Un sujeto joven enfrenta su trabajo con mayor libertad, puesto que tiene mayores posibilidades en el mercado que un hombre mayor, así como la resistencia al estrés es diferente, ya sea por factores físicos o psicológicos asociados a esta variable. La educación ha sido mencionada como un factor individual de importancia, se ha visto que un mayor nivel educacional se asocia con más bajo estrés. En este sentido la educación entrega herramientas para



enfrentar problemas laborales propios de un desempeño, puesto que existiría una concordancia entre la exigencia y la preparación.

El estado civil ha sido vinculado con una particular actitud hacia el trabajador, por ejemplo, una persona soltera tiene más libertad de cambiar de trabajo, de trasladarse a otra ciudad o de asumir conductas de mayor riesgo, puesto que no está presionado por una familia que mantener. En cambio, la persona casada puede entrar en conflicto con su trabajo, ya que tiene más probabilidades de someterse a él sólo por la exigencia familiar. (33)



CAPITULO III

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

3.1 Objetivo General

Determinar las manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, 2016.

3.2 Objetivos Específicos:

1. Describir la población laboral donde se desempeña el personal de enfermería.
2. Identificar las manifestaciones del estrés del personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez, de Guacaleo.
3. Analizar y determinar la situación de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez después del test.
4. Proponer estrategias de prevención y tratamiento para el personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez.



CAPITULO IV

MARCO REFERENCIAL

DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Nombre de la Institución: El Hospital Moreno Vásquez del Cantón Gualaceo se encuentra localizado en la provincia del Azuay a 36 km de la ciudad de Cuenca, en la zona centro Oriental, perteneciente a la cuenca hidrográfica del río Paute; tiene una población de 55.262 habitantes.

Límites: Norte: el cantón Paute. Este: los cantones El Pan y Gral. Leónidas Plaza Gutiérrez de Morona Santiago. Sur: Chordeleg y Sigsig. Oeste: el cantón Cuenca. Es una institución pública, Nivel 2. Actualmente está ubicada en las calles 9 de octubre 11- 68 y Luis Cordero Salazar Bravo.

DATOS HISTÓRICOS

El 9 de marzo de 1889 el Sr. Manuel Moreno Vásquez, soltero de 70 años, hijo de los señores: José Moreno Vásquez y Juana Antonia Vásquez, realiza su testamento y entre los legados deja la suma de (20.000 pesos) para que se funde un hospital de caridad en el centro de Gualaceo; ordenó que se compre con ese dinero un terreno para la construcción del hospital dejando bajo la dependencia de la iglesia católica. La comunidad de religiosas dominicanas, se hace cargo de esta obra en el año 1908; inicialmente existían paredes del primer pabellón sin acabados.

Las religiosas dominicanas vienen con espíritu misionero para trabajar en este proyecto, primero en la construcción, adecuación, organización e implementación de todos los servicios, sin escatimar esfuerzos, con el fin de dar servicio a todos los enfermos y a los que requieren de su ayuda. En el año de 1919 se inaugura el Hospital Moreno Vásquez, con seis pacientes



hospitalizados. Las religiosas se encargaban de otro trabajo, la madre Victoria Navarro hacía de enfermera y boticaria, quien consigue una gran dotación de medicamentos, enviados de España y que fue de gran ayuda para los pacientes.

Con el paso de los años crecen las necesidades y demandas de hospitalización para enfermo; por otro lado, el hospital tenía muchas carencias como: falta de agua, servicios higiénicos, duchas para aliviar las necesidades humanas de enfermos y personas, pues solo había agua de un molino que llegaba por una acequia abierta que desembocaba en el río; la luz eléctrica era deficiente. En la dictadura de Federico Páez y como prelado Diocesano Monseñor Manuel María Poli, se hace un convenio con el gobierno central, por el cual cede todos los bienes del hospital en los años 1936-1937, y el gobierno se hace cargo de continuar con el mantenimiento total del mismo.

Con el hospital en manos del gobierno, se empieza a recibir pacientes y es nombrado como primer médico el Dr. Ignacio Jaramillo. La comunidad dominicana nombra como Superiora a la Madre Clementina Flores Cordero, para el periodo de 1939-1944, y consigue la ayuda generosa de la Srta. Mercedes Vázquez Correa. Juntas dan un gran impulso a la institución, que a la fecha ya contaba con varias salas para hombres, mujeres, farmacia, área de curaciones, salas para niños, salas para operaciones y de parto. El 28 de noviembre de 1975 el Hospital Moreno Vázquez pasa a funcionar en el edificio nuevo que el gobierno hizo construir en el centro de Gualaceo, ubicado en las calles: 9 de octubre, Fidel Antonio piedra y Abelardo J Andrade, con una capacidad para 25 camas y todos los demás servicios necesarios para su funcionamiento.

OBJETIVO DEL HOSPITAL

Disminución de la mortalidad materno – infantil del Cantón Gualaceo y sus alrededores, con énfasis en la población adolescente embarazada, más un conjunto articulado de programas que respondan a las necesidades de la comunidad, salud integral de la familia.



MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

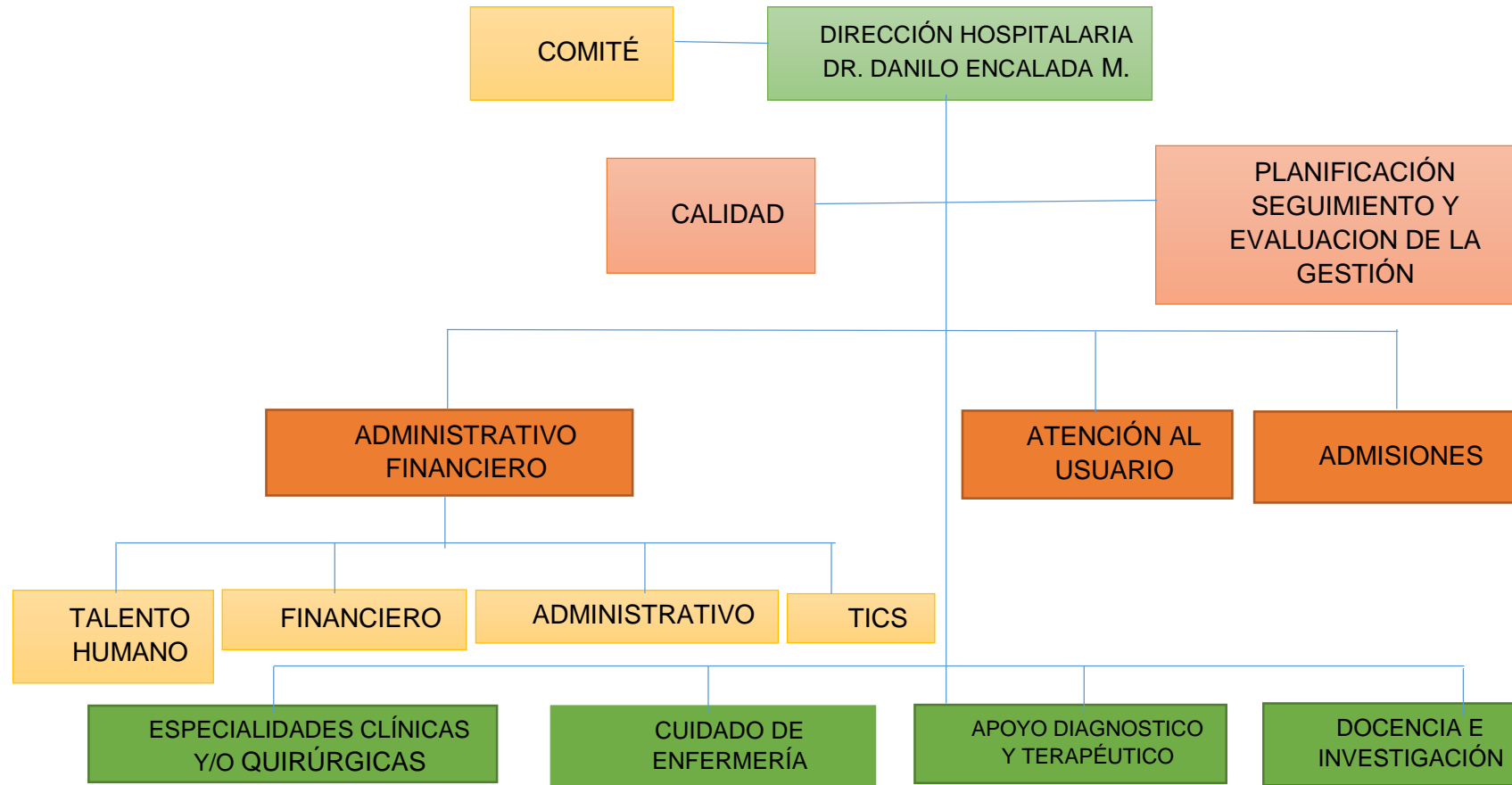
La misión del hospital es garantizar la atención gratuita y de calidad a la población del área de influencia. También es programática, a través de un modelo de prestaciones del cuidado progresivo y organizado en función de la satisfacción del usuario, articulándose de forma horizontal y vertical con el servicio básico de salud.

VISIÓN

Brindar atención de calidad a la población de forma integral, con enfoque intercultural con acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación, acorde con el segundo nivel. Contando con tecnología avanzada, enviar en casos extremos a las unidades de mayor complejidad, en el tercer nivel; cuenta además con un presupuesto financiado por el estado, acorde a las necesidades y análisis de costos, efectividad; se dispone de una infraestructura física, incluyendo personal altamente capacitado y comprometido con las políticas de la organización, sujetos a 69 evaluaciones periódicas, contando con la veeduría ciudadana, lo que garantizará la satisfacción de los usuarios.



ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA



Fuente: Hospital Moreno Vásquez Gualaceo
Elaborado por: Las autoras



TABLA 2.-DISTRIBUCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL MORENO VASQUEZ

ESPECIALIDADES	TOTAL
Director	1
Médicos especialistas	10
Médico general	19
Choferes de ambulancia	4
Licenciadas de enfermería	15
Auxiliares de enfermería	18
Medico anestesiólogo	2
Imagen enólogo	1
Médico general de nivel primario de atención	1
Tecnólogos médicos	2
Medico imagenólogo	1
Técnico de radiología	1
Bioquímico / farmacéutico	3
Tecnólogo médico de laboratorio	3
Auxiliar de laboratorio	1
Psicólogo clínico	1
Analista de nutrición	1
Auxiliar administrativa de salud	2
Auxiliar de alimentación	1
Analista de admisiones	1
Asistentes de admisiones	4
Trabajadora social	1
Asistente de administración de caja	1
Asistente administrativo	1
Técnico de mantenimiento	2
Auxiliares de administración de salud	4
Auxiliar de servicios	1
Técnicos de atención primaria en salud	3
administrador técnico del establecimiento de salud de primer nivel de atención	1
Internas de enfermería	8
Internos de medicina	25
Internas de psicología	2
Internas de nutrición	2
Internas de estimulación temprana	2
Internas de laboratorio	2
TOTAL	146

Fuente: Hospital Moreno Vásquez.

Elaborada por: Las autoras.

**TABLA 3.- DISTRIBUCIÓN DEL ESPACIO DEL HOSPITAL MORENO
VASQUEZ**

SERVICIOS	PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRACIÓN	Actividades administrativas
TRABAJO SOCIAL	Categorización de pacientes
SALUD OCUPACIONAL	Atención a usuarios internos, empleados del servicio.
ESTADÍSTICA	Apertura de historias clínicas
FARMÁCIA	Desechos especiales.
IMAGENOLOGÍA	Se realiza exámenes complementarios de Rx, ecografías y tomografías.
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	Consulta sobre nutrición y preparación de alimentos para los pacientes.
LABORATORIO CLÍNICO	Tomas de muestras de sangre, procesamiento, tomas de muestra de orina y procesamiento, tomas de heces y procesamiento. Análisis de muestras de esputo, análisis de muestras de secreción vaginal.
ODONTOLOGÍA	Exodoncias, obturaciones, cirugías menores.
EMERGENCIA	Toma de signos vitales, atención de urgencia, atención de parto, atención de pacientes en cirugía menor, aplicación de inyecciones, etc.
CONSULTA EXTERNA PREPARACIÓN 1 PREPARACIÓN 2	Toma de signos vitales, atención al paciente, procedimientos de cirugía menor, procedimientos ginecológicos.
HOSPITALIZACIÓN	Se ingresa a los pacientes para curación y tratamiento.
QUIRÓFANO	Cirugías planificadas y de emergencia
VACUNACIÓN	Aplicación de biológicos, tomas de muestra para tamizaje neonatal.
COCINA	Preparación de alimentos para pacientes hospitalizados, personal de salud
LAVANDERÍA	Lavado y cocido de ropa para pacientes y personal.

Fuente: Hospital Moreno Vásquez.

Elaborada por: las autoras

TABLA 4.- DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL MÉDICO

MÉDICOS			
MÉDICOS ASISTENCIALES EMERGENCIA SIS ECU 911		MÉDICOS ASISTENCIALES	UNIDAD ANIDADA
6		10	15
GINECOLOGÍA	PEDIATRÍA	MEDICINA INTERNA	CIRUGÍA
3	2	3	2
ANESTESIOLOGO	DEPARTAMENTO DE ODONTOLOGÍA	DEPARTAMENTO DE IMAGENOLÓIA, LABORATORIO, RAYOS X	LABORATORIO
2	6	2	8

Fuente: Hospital Moreno Vásquez

Elaborada por: Las autoras

En la tabla 4 se observa que en el hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, labora un total de 59 médicos, los mismos que están distribuidos en las distintas especialidades médicas.

TABLA 5.- DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

LICENCIADAS DE ENFERMERÍA			
EMERGENCIA	HOSPITALIZACIÓN	QUIRÓFANO	CONSULTA EXTERNA / ENFERMERAS RURALES
4	9	2	3
PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA			
HOSPITALIZACIÓN		CONSULTA EXTERNA	
14		1	
INTERNAS DE ENFERMERÍA			
HOSPITALIZACIÓN		UNIDAD ANIDADA	
4		4	

Fuente: Hospital Moreno Vásquez

Elaborada por: Las autoras



La distribución de la tabla 5 con respecto al personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, nos indica que el total corresponde a 35 enfermeras/os.

Producción del servicio de Hospitalización.

Camas disponibles: 25

Promedio de camas ocupadas: 20

Promedio de estadía del paciente: 72 horas

Producción del servicio de la unidad anidada

Consultorios para la atención: 7

Turnos diarios: 30

Pacientes atendidos en el día: promedio 210



CAPITULO V

DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 Tipo de Estudio

El presente estudio fué cuantitativo de tipo descriptivo, para determinar las manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que se encuentran laborando en el Hospital Moreno Vásquez, así como la manifestación de los mismos en las personas investigadas, se aplicó el test de estrés laboral “Escala de MASLACH” y el test de Jaime Breilh.

5.2 Área de Estudio

La presente investigación se realizó en la Provincia del Azuay, Cantón de Gualaceo, en el Hospital Moreno Vásquez, que es un hospital público que brinda atención las 24 horas del día.

5.3 UNIVERSO Y MUESTRA

5.3.1 Universo

El universo del estudio estuvo establecido por 35 trabajadoras/es del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez.

5.3.2 Muestra

La muestra del 100% del personal de enfermería constituido por: 15 licenciadas en enfermería, 12 auxiliares de enfermería y 8 internas de enfermería.



5.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

4.4.1 Criterios de Inclusión

- ❖ Personal que trabaja directamente con pacientes en las diferentes áreas.
- ❖ Participaran en esta investigación todo el personal de Enfermería que firmen el consentimiento informado.

4.4.2 Criterios de Exclusión

- ❖ Aquellas que tengan tratamiento de enfermedades neuropsicológicas.
- ❖ Se excluirá el personal de enfermería que no firme el consentimiento informado.

5.5 VARIABLES

1. Sexo.
2. Edad.
3. Estado civil.
4. Área en el que labora.
5. Tiempo de trabajo en calidad de enfermera/o.
6. Horas de trabajo.
7. Transporte.
8. Nivel de estrés.
9. Manifestaciones del estrés.



5.5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENCIÓN	INDICADOR	ESCALA
Sexo	Característica que diferencia al hombre de la mujer	Características fenotípicas	❖ Tipo de sexo.	<ul style="list-style-type: none">• Femenino• masculino
Edad	Período de tiempo comprendido entre el nacimiento y la fecha actual.	Tiempo	❖ Número de años cumplidos.	<ul style="list-style-type: none">• 25-30• 31-35• 36-40• 41-45• 46-50• 51 o mas
Estado civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones familiares provenientes del	Estado civil según los datos del registro civil	❖ Estado civil	<ul style="list-style-type: none">• Soltera/o• Casada/o• Divorciada/o• Viuda/o• Unión libre.



	matrimonio o del parentesco que establece ciertos derechos y deberes			
Área en el que labora	Es el lugar de trabajo donde labora la enfermera.	Servicio en el que labora	❖ Área donde labora	<ul style="list-style-type: none"> • Maternidad-Ginecología. • Pediatría. • Clínica / Cirugía hombres. • Clínica/cirugía de mujeres • Quirófano • Emergencia
Tiempo de trabajo en calidad de enfermera/a	Duración que se encuentra la enfermera/o en el trabajo.	Años en el que labora	❖ Número en tiempo que labora	<ul style="list-style-type: none"> • 0 a 6 meses. • 6 meses a 12 meses. • 1 año a 5 años. • 5 años a 10 años. • 10 años a 20 años • 20 años a 30 años • 30 años a 40 años



				<ul style="list-style-type: none"> • 40 años y más.
Horas de trabajo	Es el tiempo que transcurre desde el inicio del día de trabajo hasta la finalización.	Tiempo	Horas	<ul style="list-style-type: none"> • 6horas. • Mas 8 horas.
Transporte	El transporte es el desplazamiento de objetos, animales o personas de un lugar a otro en un carro, bus, etc., debido esto a una mayor rapidez, capacidad, seguridad.	Distancia de un lugar a otro.	❖ Medios de transporte.	<ul style="list-style-type: none"> • Caminado. • Bicicleta. • Bus. • Carro.
Nivel de estrés	Es una reacción fisiológica del organismo en el que	Niveles de estrés valorados a	❖ Niveles de estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés leve • Estrés moderado • Estrés severo.



	entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.	través del test estrés laboral por Jaime Breilh.		
Manifestaciones del estrés	Se realiza el test de Maslach al grupo de enfermeras/o con el objetivo de conocer medir y diferenciar tres sub escalas que representan los tres factores o dimensiones del síndrome.	Test escala de estrés Maslach	<ul style="list-style-type: none">❖ Agotamiento emocional❖ Despersonalización❖ Ineficiencia y realización personal	<ul style="list-style-type: none">• Bajo• Medio• Alto



5.6 METODOS DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

5.6.1 METODOS DE TÉCNICAS

En la investigación se utilizó la aplicación de encuestas formuladas de manera directa.

5.6.2 INSTRUMENTOS

Se aplicó el test de estilo de vida personal que está estructurado de acuerdo a las manifestaciones de la dolencia; seguidamente se aplicó dos test de estrés laboral con la “Escala de MASLACH” que contiene 52 preguntas, es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 30 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y 22 sobre actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función de medir el desgaste profesional.

El test de Jaime Breilh sirve para conocer el grado de estrés al que está sometida una persona, y con eso, tomar medidas oportunas para proteger su salud por lo que está formado de 30 preguntas.

5.7 PROCEDIMIENTOS

En este estudio se identifica principalmente el grupo con el que se trabajó, en este caso con el personal de enfermería, que labora en el Hospital Moreno Vázquez de Gualaceo, se les explicó sobre la investigación, la misma que deberá firmar el documento de consentimiento informado.

Luego se procedió a obtener la información de los datos personales, seguidamente se aplicó la Escala de MASLACH en este cuestionario se usa un sistema de respuestas que gradúan la frecuencia con que el individuo



experimenta los sentimientos descritos en cada enunciado, en una escala de Likert de 7 valores:

1 Nunca, 2 Pocas veces al año o menos, 3 Una vez al mes o menos, 4 Pocas veces al mes, 5 Una vez por semana, 6 Varias veces a la semana, 7 Diariamente.

De acuerdo a los enunciados explora las 3 dimensiones descritas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la ineficiencia o insatisfacción en la realización personal, de tal manera que se pueden medir y diferenciar tres subescalas que representan los tres factores o dimensiones del síndrome.

Los resultados de los tres escenarios se deben sumar del 0-6 en forma independiente para los tres escenarios, e interpretarse los resultados por separado. Del global de puntuaciones obtenidas se han descrito tres rangos distintos para las tres dimensiones exploradas, sin existir un punto de corte definido que indique la existencia o no del síndrome.

Seguido se aplica el test de Jaime Breilh el mismo que nos ayudó a identificar la cantidad de acontecimientos estresantes cotidianos y el grado de estrés producido por cada uno en las dos últimas semanas, con una valoración de: 0-4 estrés grado leve, 5-16 estrés moderado, y 17-28 severo.

5.7.1 AUTORIZACIÓN

Dirigida al Dr. Danilo Encalada Director del Hospital Moreno Vázquez de Gualaceo.

5.7.2 CAPACITACIÓN

Revisión bibliográfica en diferentes fuentes de información sobre las manifestaciones del estrés en el personal que labora en el Hospital Moreno Vázquez de Gualaceo.



5.7.3 SUPERVISIÓN

Esta investigación es supervisada y guiada paso a paso por el director de tesis, el Dr. Jaime Idrovo.

5.8 PLAN DE TABULACION Y ANÁLISIS

La tabulación de la información obtenida fue realizada en Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics 23. Los resultados son representados en tablas con frecuencia y porcentajes.

5.9 ASPECTOS ÉTICOS

Para obtener la información, se aplicó un test previo a la firma de un consentimiento informado del personal de enfermería que labora en el Hospital. Moreno Vázquez de Gualaceo, el mismo que garantiza privacidad de la información, debido a que se requieren datos de identificación que serán manejados únicamente por las autoras de la investigación, mientras el procesamiento de la información, será analizada mediante códigos para mayor confiabilidad en el personal de enfermería.

**CAPITULO VI****RESULTADOS**

De las 35 personas del grupo de enfermería, se logró obtener los formularios para el estudio al 100% que es la muestra.

Presentación (tablas)**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO CORRESPONDIENTE A LOS DATOS PERSONALES**

Tabla 1. Distribución, según el cargo del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo. Febrero 2017.

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
INTERNAS	8	22,9%
AUXILIARES	12	34,3%
LICENCIADAS	15	42,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.
F= Frecuencia.

Análisis: La tabla refleja que el porcentaje obtenido, según el cargo, fue del 22,9% que corresponde a las internas de enfermería, mientras que el 34,3% señala al grupo de auxiliares y el 42,9% que pertenece al grupo de licenciadas de enfermería.



Tabla 2. Distribución del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según la edad. Febrero 2017.

Edades	Frecuencia	Porcentaje
22-30	18	51,4%
31-35	3	8,6%
36-40	4	11,4%
41-45	2	5,7%
46-50	5	14,3%
MAS DE 50	3	8,6%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el grafico podemos verificar que, en la distribución según la edad del personal de enfermería, el mayor porcentaje es del 51,4% que se ubica entre las edades de 22-30 años; el 8,6% que señala a la edad entre 31-35 años; el 11,4% representa a la edad entre 36-40 años; el 5,7% que señala a la edad entre 41-45 años; el 14,3% representa a la edad entre 46-50 años y finalmente con el 8,6% corresponde a la edad que sobrepasa los 50 años.

Tabla 3. Distribución según el sexo del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo. Febrero 2017.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	3	8,6%
FEMENINO	32	91,4%
TOTAL	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.



Análisis: El mayor porcentaje, con el 91,4%, señala al sexo femenino como dominante, mientras que el 8,6% corresponde al sexo masculino. Es decir, en el área de hospitalización, la mayoría del personal de enfermería son mujeres, mientras el menor porcentaje corresponde exactamente a los internos de enfermería como grupo del sexo masculino.

Tabla 4. Distribución del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el estado civil. Febrero 2017.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	20	57,1%
Unión Libre	1	2,9%
Casada	12	34,3%
Divorciada	1	2,9%
Viuda	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En la distribución del personal de enfermería, según el estado civil se señala que el 57,1% corresponde al grupo de solteros/a; el 2,9% se mantienen en unión libre; el 34,3% señala al grupo de casados/a; el 2,9% corresponde al grupo de divorciado/a y con el 2,9% señala al grupo de viudo/a.

Tabla 5. Distribución del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el tiempo de trabajo. Febrero 2017.

Tiempo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
0 MESES 12 MESES	8	22,9%
1 AÑO A 5 AÑOS	10	28,6%
5 – 10 AÑOS	3	8,6%
10 – 20 AÑOS	5	14,3%
20 - 30 AÑOS	6	17,1%
30 - 40 AÑOS	3	8,6%
Total	35	100%



Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: en relación al tiempo de trabajo como enfermera/o se señala que el 22,9% del personal tiene entre 0 a 12 meses; el 28,6% corresponde entre 1 año a 5 años; el 8,6% señala al personal que labora de 5 años a 10 años; el 14,3% del personal que labora de 10 a 20 años; el 17,1% corresponde al grupo que labora de 20 a 30 años y el 8,6% ha trabajado de 30 a 40 años.

Tabla 6. Distribución del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según las horas de trabajo diario. Febrero 2017.

Horas de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
6 HORAS	1	2,9%
MAS DE 8 HORAS	34	97,1%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: El menor porcentaje, con el 2,9% señala que el personal de enfermería trabaja 6 horas mientras el 97,1% corresponde al personal que labora más de 8 horas.



CUESTIONARIO DEL ESTILO DE VIDA PERSONAL QUE ESTÁ ESTRUCTURADO DE ACUERDO A LAS MANIFESTACIONES DE LA DOLENCIA.

El cuestionario del estilo de vida personal es para descubrir si se presenta la enfermedad denominada estrés, pues se trata de una patología silenciosa y que no es fácil de descubrir por parte del personal profesional.

Tabla 7. Distribución del personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el estilo de vida. Febrero 2017.

INDICADOR	SI		NO		TOTAL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1. ¿Ha reducido usted muchas de sus actividades y aficiones?	17	48,6	18	51,4	35	100%
2. ¿Siente usted que su vida está vacía?	3	8,6	32	91,4	35	100%
3. ¿Se siente aburrido a menudo?	6	17,1	29	82,9	35	100%
4. ¿Le incomodan pensamientos que no puede quitarse de la cabeza?	15	42,9	20	57,1	35	100%
5. ¿Teme que le vaya a ocurrir algo malo?	11	31,4	24	68,6	35	100%
6. ¿Se siente indeciso con frecuencia?	8	22,9	27	77,1	35	100%
7. ¿Está a menudo inquieto y nervioso?	8	22,9	27	77,1	35	100%
8. ¿Prefiere quedarse en casa antes que salir y hacer cosas nuevas?	9	25,7	26	74,3	35	100%
9. ¿Está frecuentemente preocupado por su futuro?	11	31,4	24	68,6	35	100%
10. ¿Nota que su principal problema es el de la mala memoria?	7	20,0	28	80,0	35	100%
11. ¿Está desanimado y triste muchas veces?	3	8,6	32	91,4	35	100%
12. ¿Se siente bastante inútil en estos momentos?	5	14,3	30	85,7	35	100%
13. ¿Se preocupa mucho por las cosas del pasado?	7	20,0	28	80,0	35	100%
14. ¿Tiene disposición para idear nuevos proyectos?	22	62,9	13	37,1	35	100%
15. ¿Siente que su situación es desesperada?	4	11,4	31	88,6	35	100%
16. ¿Piensa que casi todos están mejor acomodados que usted?	3	8,6	32	91,4	35	100%
17. ¿Se preocupa con frecuencia por pequeñas cosas?	13	37,1	22	62,9	35	100%
18. ¿Siente con frecuencia ganas de llorar?	7	20,0	28	80,0	35	100%
19. ¿Tiene dificultades para concentrarse?	8	22,9	27	77,1	35	100%
20. ¿Prefiere evitar reuniones sociales?	13	37,1	22	62,9	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.



Análisis: En esta tabla en torno a la pregunta catorce, el 62,9% del personal de enfermería tienen nuevos proyectos para el futuro, mientras el 37,1% señala que no tienen ningún tipo de ambición o proyecto para su vida personal; también existe un grupo preocupante con relación a la pregunta dos, once y dieciséis, con una respuesta que indica el 8,6% sentirse vacío, desanimada/o, triste y piensa que casi todas las personas se encuentran mejor acomodadas que ellas/os, mientras que el 91,4% señalan lo contrario.

Tabla 8. Distribución del personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el estilo de vida. Febrero 2017.

INDICADOR	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
1. ¿Está usted básicamente satisfecho con su vida?	34	97,1	1	2,9	35	100%
2. ¿Contempla el futuro con esperanza?	34	97,1	1	2,9	35	100%
3. ¿Se siente con buen ánimo la mayor parte del tiempo?	33	94,3	2	5,7	35	100%
4. ¿Está contento la mayor parte del tiempo?	33	94,3	2	5,7	35	100%
5. ¿Piensa usted que es maravilloso estar vivo en estos momentos?	35	100,0	0	0	35	100%
6. ¿Encuentra la vida muy interesante?	33	94,3	2	5,7	35	100%
7. ¿Se siente lleno de energía?	30	85,7	5	14,3	35	100%
8. ¿Le resulta agradable levantarse por las mañanas?	27	77,1	8	22,9	35	100%
9. ¿Le resulta fácil tomar decisiones?	26	74,3	9	25,7	35	100%
10. ¿Está su mente tan despejada como de costumbre?	27	77,1	8	22,9	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: La presente tabla en torno a las dos primeras preguntas que sintetizan este cuadro, en la primera pregunta, el 100% responden que, si es maravilloso estar vivo, en cambio, en la segunda, esta tendencia disminuye frente a un futuro incierto, pues el 2,9% responde que no contempla con esperanza el mismo.



Tabla 9. Distribución general del test estilo de vida personal que está estructurado de acuerdo a las manifestaciones de la dolencia en el personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo. Febrero 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
NORMAL	30	85,7%
POSIBLE DEPRESION	2	5,7%
DEPRESION	3	8,6%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: Los datos expuestos señalan que el 85,7% según el estilo de vida del personal de enfermería es normal, mientras que el 5,7% del personal se encuentra con una posible depresión y el 8,6% reporta depresión, por lo que es preocupante de los dos grupos, aunque con porcentajes mínimos, necesitan de una ayuda profesional.



Tabla 10. Distribución general del test estilo de vida personal que está estructurado de acuerdo a las manifestaciones de la dolencia en el personal de enfermería del Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el cargo. Febrero 2017.

CARGO	ESTILO DE VIDA	PERSONAL	PORCENTAJE
INTERNAS	NORMAL	7	20%
	PROBABLE		
	DEPRESION	0	0%
	DEPRESION	1	3%
AUXILIARES	NORMAL	12	34%
	PROBABLE		
	DEPRESION	0	0%
	DEPRESION	0	0%
LICENCIADAS	NORMAL	11	31%
	PROBABLE		
	DEPRESION	2	6%
	DEPRESION	2	6%
		TOTAL	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: Según el estilo de vida que tienen los profesionales y el cargo que desempeñan, tenemos que las auxiliares tienen un alto porcentaje: 34%, cuyo estilo de vida es normal. En cambio, las internas tienen depresión baja con un porcentaje del 3%. Así mismo, las licenciadas tienen una depresión en un total del 6% debido a los estilos de vida que practican.



RESULTADOS DE LAS MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS: AGOTAMIENTO EMOCIONAL - DESPERSONALIZACIÓN - INEFICIENCIA Y REALIZACIÓN PERSONAL EN EL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VÁSQUEZ DE GUALACEO. (TEST DE MASLACH)

Tabla 11. Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	25,7%
Pocas veces al año o menos	15	42,9%
Una vez al mes o menos	3	8,6%
Una vez a la semana	4	11,4%
Pocas veces a la semana	3	8,6%
Todos los días	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se siente emocionalmente agotado por el trabajo, el personal de enfermería, se señala, que el 25,7% nunca ha presentado síntomas de la dolencia, mientras que el 42,9% ha sentido pocas veces al año o menos; el 8,6% una vez al mes o menos; el 11,4% una vez a la semana, mientras el restante 8,6% señala que pocas veces a la semana y finalmente con el 2,9% presentan estos síntomas todos los días.

Tabla 12. Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017

Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	17,1%
Pocas veces al año o menos	10	28,6%
Una vez al mes o menos	6	17,1%
Unas pocas veces al mes o menos	4	11,4%
Una vez a la semana	2	5,7%
Pocas veces a la semana	4	11,4%
Todos los días	3	8,6%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se siente cansado al final de la jornada de trabajo, tenemos el 17,1% del personal de enfermería que señala nunca; el grupo mayoritario es un total del 28,6% con pocas veces al año o menos; el 17,1% una vez al mes o menos; el 11,4% unas pocas veces al mes o menos, en cambio hay un grupo menor del 5,7% del personal de enfermería que señala que una vez a la semana se sienten agotados por lo que tenemos que tomar en cuenta que el hospital no es el único lugar de trabajo ya que la mayoría son madres de familia e incluso son estudiantes universitarias.

**Tabla 13.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	54,3%
Pocas veces al año o menos	5	14,3%
Una vez al mes o menos	4	11,4%
Unas pocas veces al mes o menos	5	14,3%
Una vez a la semana	1	2,9%
Pocas veces a la semana	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se siente fatigado/a cuando se levanta por la mañana y tiene que ir a trabajar indica un 54,29% del personal que no presenta este síntoma. El 14,29% pocas veces al año o menos; el 11,43% una vez al mes o menos; el 14,29% una vez a la semana, mientras que el 2,86% del personal de enfermería señala una vez a la semana y con el 2,86% todos los días.

**Tabla 14.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017

Trabajar todo el día con muchos pacientes es un esfuerzo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	22,9%
Pocas veces al año o menos	14	40%
Una vez al mes o menos	4	11,4%
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%
Pocas veces a la semana	1	2,9%
Todos los días	6	17,1%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si trabajar todo el día con muchos pacientes representa esfuerzo indica que el 22,9% del personal de enfermería nunca ha experimentado algo parecido; el 40% pocas veces al año o menos; el 11,4% una vez al mes o menos; el 5,7% unas pocas veces a la semana, mientras que el 2,9% del personal de enfermería señala que pocas veces a la semana y con el 17,1% todos los días.

**Tabla 15.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Me siento “quemado” por mi trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	37,1%
Pocas veces al año o menos	13	37,1%
Una vez al mes o menos	2	5,7%
Unas pocas veces al mes o menos	3	8,6%
Una vez a la semana	2	5,7%
Pocas veces a la semana	2	5,7%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se siente “quemado” por el trabajo, un 37,1% del personal de enfermería indica que nunca ha experimentado esa conmoción; el 37,1% pocas veces al año o menos; el 5,7% una vez al mes o menos; el 8,6% unas pocas veces al mes; el 5,7% una vez a la semana y el 5,7% del personal de enfermería pocas veces a la semana.

**Tabla 16.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Me siento frustrado en mi trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	77,1%
Pocas veces al año o menos	2	5,7%
Unas pocas veces al mes o menos	3	8,6%
Una vez a la semana	1	2,9%
Pocas veces a la semana	1	2,9%
Todos los días	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: El resultado sobre si se siente frustrado en su trabajo señala que el 77,1% indica que nunca lo hace, mientras el 5,7% señalan como pocas veces al año o menos; el 8,6% una vez al mes o menos; el 2,9% una vez a la semana; el 2,9% del personal de enfermería indica que pocas veces a la semana y finalmente con el 2,9%, todos los días.

**Tabla 17.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Creo que estoy trabajando demasiado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	34,3%
Pocas veces al año o menos	10	28,6%
Una vez al mes o menos	4	11,4%
Una vez a la semana	5	14,3%
Pocas veces a la semana	3	8,6%
Todos los días	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si el personal de enfermería está trabajando demasiado, el mismo señala que el 34,3% no lo hace, mientras que el 28,6% indica como pocas veces al año o menos; el 11,4% una vez al mes o menos; el 14,3% una vez a la semana, mientras que el 8,6% del personal de enfermería señala que pocas veces a la semana y finalmente con el 2,9%, todos los días.

**Tabla 18.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	34,3%
Pocas veces al año o menos	12	34,3%
Una vez al mes o menos	4	11,4%
Unas pocas veces al mes o menos	3	8,6%
Una vez a la semana	2	5,7%
Todos los días	2	5,7%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si trabajar directamente con los pacientes le produce estrés, el 34,3% del personal de enfermería respondió que nunca; el 34,3% pocas veces al año o menos; el 11,4% una vez al mes o menos; el 8,6% una vez a la semana, mientras que el 5,7% del personal de enfermería que es un grupo pequeño señala que pocas veces a la semana y todos los días. Este es un grupo al que hay que tomar en cuenta porque a futuro, por el estrés puede, cometer errores en su trabajo y sobre todo perjudicar su vida personal.

**Tabla 19.** Resultados generales del agotamiento emocional. Febrero 2017.

Me siento acabado.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	68,6%
Pocas veces al año o menos	7	20,0%
Una vez al mes o menos	2	5,7%
Pocas veces a la semana	2	5,7%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: Sobre el resultado de sentirse acabado, el 68,6% del personal de enfermería respondió que nunca; el 20% pocas veces al año o menos; el 5,7% una vez al mes o menos y el 5,7% del personal de enfermería señala que pocas veces a la semana. Este grupo indica que las internas de enfermería se sienten acabadas por el incremento de trabajo en el hospital, ser madres de familia e incluso estudiantes universitarias, que tienen forzosamente que cumplir con cada una de estas obligaciones.

**Tabla 20.** Resultados generales de la despersonalización. Febrero 2017.

Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	94,3%
Pocas veces al año o menos	1	2,9%
Una vez al mes o menos	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: Según la despersonalización, el resultado sobre el trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales, el 94,3% del personal de enfermería respondió que nunca, en cambio el 2,9% pocas veces al año o menos y una vez al mes o menos el otro 2,9%. Este pequeño grupo indica que les tratan como objetos impersonales a los pacientes y se piensa que es por los años que trabajan en el hospital y las actividades que con el tiempo se vuelve una costumbre y en forma mecánica.

**Tabla 21.** Resultados generales de la despersonalización. Febrero 2017.

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	80,0%
Pocas veces al año o menos	3	8,6%
Una vez a la semana	2	5,7%
Todos los días	2	5,7%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se ha vuelto insensible con la gente desde que ejerce su profesión, el 80% del personal de enfermería respondió que nunca; el 8,6% pocas veces al año o menos; el 5,7% una vez a la semana y con el 5,7% todos los días.

**Tabla 22.** Resultados generales de la despersonalización. Febrero 2017.

Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	54,3%
Pocas veces al año o menos	7	20%
Una vez al mes o menos	1	2,9%
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%
Pocas veces a la semana	1	2,9%
Todos los días	5	14,3%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre la preocupación de que el trabajo le endurezca emocionalmente, el 54,3% del personal de enfermería respondió que nunca; el 20% pocas veces al año o menos, en cambio el 2,9% una vez al mes o meno; el 5,7% unas pocas veces al mes o menos; el 2,9% pocas veces a la semana y con el 14,3% todos los días.

**Tabla 23.** Resultados generales de la despersonalización. Febrero 2017

Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	65,7%
Pocas veces al año o menos	1	2,9%
Una vez al mes o menos	2	5,7%
Unas pocas veces al mes o menos	1	2,9%
Una vez a la semana	2	5,7%
Pocas veces a la semana	2	5,7%
Todos los días	4	11,4%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre la negativa a preocuparse por lo que les ocurre a los pacientes, el 65,7% del personal de enfermería señala que nunca, en cambio el 2,9% pocas veces al año o menos; él 5,7% una vez al mes o menos; el 2,9% unas pocas veces al mes o menos; el 5,7% una vez a la semana, mientras que el 5,7% del personal de enfermería señala que pocas veces a la semana y el 11,4% todos los días.

**Tabla 24.** Resultados generales de la despersonalización. Febrero 2017.

Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9%
Una vez al mes o menos	1	2,9%
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%
Una vez a la semana	4	11,4%
Pocas veces a la semana	11	31,4%
Todos los días	16	45,7%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si siente que los pacientes le culpan por algunos de sus problemas, el 2,9% del personal de enfermería señala que nunca; el 2,9% una vez al mes o menos; el 5,7% unas pocas veces al mes o menos; el 11,4% una vez a la semana, mientras que 31,4% del personal de enfermería señala que pocas veces a la semana y el 45,7% todos los días.



Tabla 25. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017.

Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Pocas veces al año o menos	1	2,9%
Una vez al mes o menos	1	2,9%
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%
Una vez a la semana	5	14,3%
Pocas veces a la semana	5	14,3%
Todos los días	21	60,0%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si comprende cómo se sienten los pacientes, el 2,9% del personal de enfermería señala que, pocas veces al año o menos; el 2,9% una vez al mes o menos; el 5,7% unas pocas veces al mes o menos; el 14,2% una vez a la semana, mientras que el 14,3% del personal de enfermería señala que pocas veces a la semana y el 60% del personal comprende todos los días.



Tabla 26. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017.

Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,7%
Pocas veces al año o menos	1	2,9%
Una vez al mes o menos	3	8,6%
Unas pocas veces al mes o menos	1	2,9%
Una vez a la semana	5	14,3%
Pocas veces a la semana	10	28,6%
Todos los días	13	37,1%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si trata eficazmente los problemas de los pacientes, el 5,7% del personal de enfermería señala que nunca; el 2,9% pocas veces al año o menos; el 8,6% una vez al mes o menos; el 2,9% unas pocas veces al mes o menos, mientras que el 14,3% del personal de enfermería señala que una vez a la semana; el 28,6% pocas veces a la semana y en cambio el 37,1% de las enfermeras/os resuelve los problemas todos los días.



Tabla 27. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017.

Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Pocas veces al año o menos	4	11,4%
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%
Una vez a la semana	5	14,3%
Pocas veces a la semana	7	20,0%
Todos los días	17	48,6%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: el resultado sobre si cree que influye positivamente con el trabajo en la vida de los pacientes, el 11,4% del personal de enfermería asegura que pocas veces al año o menos; el 5,7% unas pocas veces al mes o menos, mientras que el 14,3% del personal de enfermería señala que una vez a la semana; el 20% pocas veces a la semana, y finalmente el 48,6% todos los días.

Tabla 28. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017.

Me siento muy activo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9%
Pocas veces al año o menos	2	5,7%
Una vez al mes o menos	2	5,7%
Unas pocas veces al mes o menos	1	2,9%



Una vez a la semana	4	11,4%
Pocas veces a la semana	8	22,9%
Todos los días	17	48,6%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se siente muy activo, tenemos el 2,9% del personal de enfermería que señala, nunca; el 5,7% pocas veces al año o menos; el 5,4% una vez al mes o menos; el 2,9% unas pocas veces al mes o menos, mientras que el 11,4% del personal de enfermería señala que una vez a la semana; el 22,9% pocas veces a la semana y finalmente el 48,6% se encuentran activos todos los días.

Tabla 29. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017

Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Pocas veces al año o menos	1	2,9%
Una vez al mes o menos	5	14,3%



Una vez a la semana	3	8,6%
Pocas veces a la semana	15	42,9%
Todos los días	11	31,4%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si puede crear fácilmente una atmosfera relajada con los pacientes, el 2,9% del personal de enfermería señala que pocas veces al año o menos; el 14,3% una vez al mes o menos; el 8,6% una vez a la semana en cambio el 42,9% de las enfermeras pueden crear pocas veces a la semana un ambiente relajado y finalmente el 31,4% todos los días.

Tabla 30. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017.

Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,9%
Pocas veces al año o menos	1	2,9%



Una vez al mes o menos	1	2,9%
Una vez a la semana	9	25,7%
Pocas veces a la semana	13	37,1%
Todos los días	10	28,6%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si se siente estimulado después de trabajar con sus pacientes, el 2,9% del personal de enfermería señala que nunca; el 2,9% pocas veces al año o menos; el 2,9% una vez al mes o menos; el 25,7% que lo hace una vez a la semana; el 37,1% del personal lo hace pocas veces a la semana y finalmente el 28,6% todos los días.

Tabla 31. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017.

He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	Frecuencia	Porcentaje
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%



Una vez a la semana	3	8,6%
Pocas veces a la semana	9	25,7%
Todos los días	21	60%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre si ha conseguido muchas cosas útiles con la profesión, tenemos un grupo pequeño que representa el 5,7% del personal de enfermería que señala, pocas veces al año o menos; el 8,6% una vez a la semana; el 25,7% pocas veces a la semana y al finalizar tenemos un grupo mayor con un total del 60%, todos los días.

Tabla 32. Resultados generales de la ineficiencia y realización personal. Febrero 2017

En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	77,1%



Pocas veces al año o menos	5	14,3%
Unas pocas veces al mes o menos	2	5,7%
Todos los días	1	2,9%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el resultado sobre, si en el trabajo se trata los problemas emocionales con mucha calma, observamos un mayor grupo del personal de enfermería con un total del 77,1% que señala que nunca; el 14,3% pocas veces al año o menos; el 5,4% unas pocas veces al mes o menos y un pequeño grupo nos indica con un total del 2,9%, todos los días. Lo que significa que este si es un problema, pues si no se soluciona dentro del trabajo con el debido respeto y surgen nuevas situaciones que incluso puede ocasionar daño al paciente o en la familia de la enfermera/o, al llegar a casa o en la universidad.

Tabla 33. Niveles del agotamiento emocional del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo. Febrero 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	25	71,4



MEDIO	6	17,1%
ALTO	4	11,4%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo el 71,4% señala un bajo nivel de agotamiento emocional, mientras que el 17,1% señala un nivel medio y el 11,4% un alto nivel de agotamiento emocional; esto ocurre por las actividades sobre todo en las internas de enfermería que tienen otras obligaciones que hacer como trabajos en la universidad, pues la mayoría son madres de familia, de aquí surge el agotamiento emocional que con el tiempo ocasiona estrés.

Tabla 34. Niveles de despersonalización del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo. Febrero 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.



BAJO	25	71,4%
MEDIO	7	20%
ALTO	3	8,6%
Total	35	100%

Análisis: En el personal de enfermería, el 71,4% señala un bajo nivel de despersonalización, mientras que el 20% señala un nivel medio y el 8,6% un nivel alto de despersonalización.

Tabla 35. Niveles de ineficiencia y realización personal del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo. Febrero 2017.

INEFICIENCIA Y REALIZACION PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	54,3%



MEDIO	10	28,6%
ALTO	6	17,1%
Total	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el personal de enfermería el 54,3% señala un bajo nivel de ineficiencia y realización personal, mientras que el 28,6% señala un nivel medio y el 17,1% un alto nivel. Este grupo que representa un menor porcentaje, es porque el personal es nuevo en el área de trabajo y no tiene experiencia laboral; en cambio el otro grupo de enfermeras tiene varios años de experiencia laboral.

PREGUNTAS DEL NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL MORENO VÁSQUEZ DE GUALACEO. (CUESTIONARIO DE JAIME BREILH).

Tabla 36. Distribución del personal de enfermería según las preguntas estresantes del trabajo. Febrero 2017.

INDICADORES	Nunca		Rara vez		Muchas veces		Todo el tiempo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
(P1) ¿Su actividad en el trabajo le hace sentir desesperado o le cansa mucho?	9	25,7	24	68,6	2	5,7	0	0	35	100%
(P2) ¿Siente un exceso de responsabilidad en su trabajo?	17	48,6	11	31,4	3	8,6	4	11,4	35	100%



(P3) ¿En su trabajo sufre maltrato, desprecio o hay conflictos que le perturban?	29	82,9	4	11,4	0	0	2	5,7	35	100%
(P4) ¿Se siente inestable en el trabajo o le preocupa estar sin trabajo?	29	82,9	3	8,6	1	2,9	2	5,7	35	100%
(P5) ¿El ambiente de su trabajo le expone a ruido, frío o calor, falta de luz, gases o polvos que le molestan continuamente?	29	82,9	3	8,6	2	5,7	1	2,9	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras. F=Frecuencia.

Análisis: En entorno a las preguntas que sintetizan este cuadro, en la cuarta pregunta el 82,9% señala que el personal de enfermería, nunca se han sentido inestables en su trabajo, mientras en el grupo que le preocupa todo el tiempo estar sin trabajo corresponde al 5,7%; en relación a la tercera pregunta el 82,9% no han sufrido maltrato, en cambio el 5,7% responde que en su trabajo sufre maltrato o existen conflictos que le perturban; en la quinta pregunta con el 82,9% no se exponen al ruido, frío o gases tóxicos, mientras que existe el 2.9% que están expuestos directamente con este tipo de ambiente, esto es de acuerdo al área de trabajo, por lo que aquí si presenta estrés en un grupo, formado por el personal contratado y joven.

Tabla 37. Distribución del personal de enfermería según las preguntas estresantes del trabajo doméstico. Febrero 2017.

INDICADORES	Nunca		Rara vez		Muchas veces		Todo el tiempo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%



(P6) ¿Tiene responsabilidades de trabajo en casa que le agotan, le hacen sentir presionado y constante falta de tiempo?	26	74,3	8	22,9	0	0	1	2,9	35	100 %
(P7) ¿Le angustia verse continuamente sometido a tareas en casa monótonas y poco interesantes?	25	71,4	7	20,0	3	8,6	0	0	35	100 %
(P8) ¿Le preocupa que no se alcanza para dedicarse adecuadamente a los hijos u otros familiares?	16	45,7	15	42,9	1	2,9	3	8,6	35	100 %

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el personal de enfermería con relación a la pregunta seis, tenemos un alto nivel con el 74,3% que “nunca” tiene una responsabilidad en la casa que le agote y que le haga sentir presionado; en cambio existe un grupo con relación a la pregunta ocho, con el 8,6% que indica que todo el tiempo no se alcanza para dedicarse adecuadamente a los hijos, por lo que aparte de trabajar son madres de familia y estudiantes universitarias.

Tabla 38. Distribución del personal de enfermería según las preguntas sobre estresantes del consumo y ambiente. Febrero 2017.

INDICADORES	Nunca		Rara vez		Muchas veces		Todo el tiempo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P9 ¿Padece angustias por necesidades económicas para alimentación, pago de casa o arriendo?	28	80,0	4	11,4	2	5,7	1	2,9	35	100%
P10 ¿Se siente preocupado por falta de espacio en su casa? (congestionamiento)	31	88,6	2	5,7	1	2,9	1	2,9	35	100%
P11 ¿Padece de mucho frío o calor, humedad o ruido en su casa?	30	85,7	5	14,3	0	0	0	0	35	100%



P12 ¿Sufrir por la imposibilidad de descansar bien, como a usted le gusta?	25	71,4	8	22,9	1	2,9	1	2,9	35	100%
P13 ¿Padece angustias por necesidades económicas para gastos de educación o salud?	30	85,7	2	5,7	1	2,9	2	5,7	35	100%
P14 ¿Se siente presionado por problemas de transporte diario, esperas o congestión?	30	85,7	2	5,7	2	5,7	1	2,9	35	100%
P15 ¿Sufrir mucha preocupación por alguna deuda?	28	80,0	3	8,6	1	2,9	3	8,6	35	100%
P16 ¿Padece por ruido excesivo alrededor de su casa en su barrio?	29	82,9	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100%
P17 ¿Teme que le asalten o agredan en su barrio?	19	54,3	14	40,0	1	2,9	1	2,9	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras. **P=**pregunta

Análisis: En el personal de enfermería entorno a varias preguntas que sintetizan este cuadro, en el número diez, tenemos un alto índice que “nunca” se sienten preocupados por falta de espacio en su casa, con el 88,6%, mientras el menor índice con el 2,9% señala que se preocupa por falta de espacio en su casa. En la pregunta trece, con el 5,7% se indica que “todo el tiempo”, padecen angustia por necesidades económicas; en la pregunta doce con el 2,9% sufren por la incapacidad de descansar bien; en la pregunta catorce con el 2,9% se señala que todo el tiempo se sienten presionadas por problemas de transporte diario y, finalmente, en la pregunta diecisiete con el 2,9% se indica que “todo el tiempo” tienen miedo de que le asalten o le agredan.

Tabla 39. Distribución del personal de enfermería según las preguntas sobre estresantes con pérdida afectiva, sufrimiento moral o físico. Febrero 2017.

INDICADORES	Nunca		Rara vez		Muchas veces		Todo el tiempo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P18 ¿Se siente aislado o extraño respecto de sus vecinos o semejantes?	31	88,6	4	11,4	0	0	0	0	35	100%
P19 ¿Se siente preocupado o desmoralizado por la suerte de la gente como usted?	30	85,7	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100%



P20 ¿Sufre por alguna causa amorosa o afectiva?	30	85,7	4	11,4	0	0	1	2,9	35	100%
P21 ¿Le afecta algún conflicto o pelea familiar?	20	57,1	13	37,1	1	2,9	1	2,9	35	100%
P22 ¿En su casa se siente sólo o aislado?	28	80,0	5	14,3	1	2,9	1	2,9	35	100%
P23 ¿Experimenta mucha angustia por alguna falta o error grave cometidos?	24	68,6	7	20,0	3	8,6	1	2,9	35	100%
P24 ¿Padece por causa de alguna amenaza personal, represión o falta de libertad?	32	91,4	1	2,9	1	2,9	1	2,9	35	100%
P25 ¿Experimenta angustia por alguna enfermedad, invalidez o porque se siente viejo?	30	85,7	4	11,4	0	0	1	2,9	35	100%
P26 ¿Tiene preocupación intensa por algún motivo sexual, problema o defecto físico?	31	88,6	2	5,7	1	2,9	1	2,9	35	100%
P27 ¿Sufre por alguna enfermedad o trastorno de un ser querido?	15	42,9	15	42,9	3	8,6	2	5,7	35	100%
P28 ¿Sufre por la muerte de algún pariente o persona cercana a usted?	28	80,0	5	14,3	2	5,7	0	0	35	100%

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el personal de enfermería, entorno a varias preguntas que sintetizan este cuadro, la pregunta veinte cuatro, señala un alto nivel, con el 91,4% que “nunca”, padecen por causa de amenazas personales o falta de libertad y con el 2,9%, se indica que todo el tiempo padecen este tipo de amenazas personales; en cambio tenemos los indicadores que constan en “muchas veces” y “todo el tiempo” con un mínimo de 2,9% que se sienten desmoralizados por la suerte que tienen otras personas, por causa amorosa o afectiva, igualmente le afecta algún conflicto familiar, en la casa se sienten solos, se sienten angustiados por algún error cometido y tiene preocupación por cualquier problema físico y sexual.

Tabla 40. Distribución del personal de enfermería según las preguntas solo para mujeres. Febrero 2017.

	Nunca	Rara vez	Muchas veces	Todo el tiempo	Total
INDICADORES					



	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P29 ¿Se siente presionada o angustiada por embarazo o por tener que dar de lactar?	31	94	1	3	1	3	0	0	33	100
P30 ¿Padece mucha tensión por causa de sus menstruaciones?	22	67	9	27	2	6	0	0	33	100

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el personal de enfermería femenino tenemos un alto nivel con un 94% que señala que “nunca” se sienten presionadas por causas de embarazo o por tener que dar de lactar, ya que no se encuentran en esa “etapa de la vida”. En cambio, tenemos los otros indicadores que tiene un bajo porcentaje, con un 3%, tanto en los indicadores “rara vez” y “muchas veces” ya que existe madres que tienen hijos lactantes, mientras otras profesionales se encuentran embarazadas y trabajan en el hospital; también muchas veces se sienten tensionadas por sus cambios hormonales, con un total de 2%.



Tabla 41. Distribución del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el nivel de estrés. Febrero 2017.

NIVEL DE ESTRÉS

	Frecuencia	Porcentaje
LEVE	16	45,7%
MODERADO	15	42,9%
SEVERO	4	11,4%
TOTAL	35	100%

Fuente: Resultados de encuestas de la Investigación “Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo”. Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis: En el personal de enfermería el 45,7% indica estrés leve, mientras que el 11,4 % tienen estrés severo, ya sea ocasionado por la excesiva carga de trabajo, tanto en el hospital, en el hogar o por ser estudiantes universitarias, mientras el 42,9% tienen estrés moderado.



RESULTADO DEL CUESTIONARIO DE JAIME BREILH PARA DETERMINAR EL NIVEL DE ESTRÉS

Tabla 42. Nivel de estrés del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, según el cargo. Febrero 2017.

CARGO	NIVEL	PERSONAL	PORCENTAJE
INTERNAS DE ENFERMERIA	LEVE	1	3%
	MODERADO	6	17%
	SEVERO	1	3%
	Total	8	23%
AUXILIARES DE ENFERMERIA	-	-	-
	LEVE	6	17%
	MODERADO	6	17%
	SEVERO	0	0%
Total	12	34%	
LICENCIADAS DE ENFERMERIA	%		
	LEVE	9	26%
	MODERADO	3	9%
	SEVERO	3	9%
Total	15	43	

Fuente: Resultados de las encuestas en la Investigación "Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo". Año 2017. **Elaborado por:** Las Autoras.

Análisis. – El resultado de este gráfico nos indica que las licenciadas de enfermería con el 26% tienen estrés leve, mientras que el 9% señala estrés moderado y al igual, con el 9%, estrés severo; en cambio en el grupo de auxiliares de enfermería el resultado indica que el 17% tienen estrés leve, al igual con el 17% señala que presentan estrés moderado; seguidamente en el grupo de las internas de enfermería con el 3% se indica que tiene estrés leve, el 17% presenta estrés moderado y el 3% padece de estrés severo.



7. CONCLUSIONES

La Organización Mundial de la Salud define al estrés como una epidemia mundial y revela que el estrés laboral es la nueva epidemia del Siglo XXI. Asimismo, en México se registran aproximadamente 75,000 infartos al año, de los cuales 25% son provocados por esta causa.

Es los datos mencionados anteriormente se señala que, en América Latina, los porcentajes de estrés laboral crecen año a año, fluctuando entre 14,5 y 65%; se lo relaciona con niveles altos de estrés, siendo Argentina uno de los países más afectados. (4)

En el Ecuador, el 10% de la población tiene estrés. Guayaquil y Quito son parte de un estudio de salud en la región, Así lo determina una investigación realizada por la empresa GFK, cuya encuesta fue aplicada a 1.006 personas. En el Puerto Principal hubo 514 encuestados y en la capital 492. La investigación se realizó con una muestra de personas de entre 18 y 65 años, de todos los niveles socioeconómicos. (16)

También en el año 2013 se realizó un estudio sobre: “Desarrollo y validación del test de estrés laboral en Médicos/as e Internos/as del Hospital Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2013”, el mismo que concluye que la prueba tiene 5 dimensiones: factores físicos, organizacionales, individuales, interpersonales y psicológicos por el cual se obtienen puntuaciones en los sujetos de estudio de: estrés leve: 65 (24,9%), estrés moderado 134 (51,3%), estrés severo 62 (23,8%). Esto nos indica que en el Hospital antes mencionado también presentan esta dolencia, ya que el nivel de estrés que se presentan en mayor porcentaje es el de las categorías moderado y severo.

Como se puede observar existe estrés dentro del área de salud como es el caso del personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo, siendo afectado por este síndrome el grupo de licenciadas con el 6%



(tabla 10), correspondiente a las manifestaciones del estilo de vida. Esto se debe a la mayor responsabilidad, tanto para modificar y resolver con su actividad, de manera independiente y creadora, los problemas que puedan presentarse dentro del área hospitalaria; Observamos también un alto porcentaje de estrés leve con el 9% en el grupo de licenciadas (tabla 42).

Al igual, con el 17% de estrés moderado, uno de los porcentajes sobresalientes corresponde al grupo de internas de enfermería, debido a la presión que existe dentro del trabajo y también la presión académica, ya que los internos/a de enfermería tienen responsabilidades y deberes con la universidad, porque siguen siendo estudiantes.

Ahora bien, en el estudio realizado, puede afirmarse que la enfermera reconoce que tiene socialmente también la imagen y el rol de ama de casa, esposa, madre e hija, entre otros, toda vez que a pesar de tener una profesión y de estar inserta en el campo laboral, no deja de realizar funciones domésticas dentro de su vida personal.

El personal internas/os, auxiliar, y las licenciadas/o de enfermería, tienen la misma oportunidad de crecimiento profesional, sin embargo, esta se puede ver aún limitada por diferentes situaciones; el nivel académico influye así mismo en el desempeño profesional, lo que hace la diferencia de una enfermera auxiliar a una enfermera profesional, pues el auxiliar de enfermería es el encargado de brindar al paciente los servicios básicos en su día a día, tales como la higiene, alimentación, ayudarles en los cambios de postura y ante cualquier movimiento que quieran realizar, así como también atender las constantes vitales como la temperatura o la presión arterial, mientras que las licenciadas/o de enfermería están capacitadas para realizar sus propios diagnósticos a los pacientes, que básicamente consiste en definir el tipo de cuidados que se les deben dar.

También puede participar en el diagnóstico clínico del paciente y administrar medicación intravenosa, al resultar ésta más invasiva que la oral. Los



enfermeros/a también están en contacto directo con las heridas o la sangre de los pacientes, por lo que son procedimientos de total cuidado para el paciente como para el profesional, ya que estas son actividades de suma responsabilidad que luego de llegar a la monotonía comienzan con los problemas por las diferentes actividades que hay que realizar en el hospital. Este es un punto muy importante ya que con el tiempo el personal de enfermería llega a tener el síndrome del estrés.



8. RECOMENDACIONES

- Es importante que en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo se realicen programas de entrenamiento para el manejo del estrés durante el desempeño del trabajo, para así reducir las manifestaciones del mismo y de esta manera dar un seguimiento específico a cada empleada/o.
- Entendemos al estrés laboral como aquella reacción que puede tener el individuo ante exigencias y precisiones laborales que no se ajusten a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Debido a esta situación es importante que los trabajadores tengan presente estos conocimientos y que sepan las diferentes consecuencias que pueden existir al sobrellevarlos en sus tareas dentro de su trabajo. Esta situación es el resultado del desequilibrio de aquellas exigencias o precisiones que enfrenta la persona, mas, los diferentes problemas que tienen en su ámbito laboral, personal y profesional.
- Se recomienda continuar con la investigación en cuanto a lo que manifiesta el personal de enfermería sobre el agotamiento emocional, la despersonalización, y la ineficiencia y realización personal para minimizar su efecto negativo en el personal que labora en el Hospital Moreno Vásquez de Gualaceo.



9. BIBLIOGRAFÍA

1. Anchorera M. Sociedad Mindfulness y Salud. Revista. Disponible en <http://www.mindfulness-salud.org/> [página principal del Internet] [Citado 2 De Mayo del 2016]
2. Chicagui J. La Nueva Epidemia Del Siglo XXI: Estrés Laboral Revista. Disponible en: <http://www.codigonuevo.com/> [página principal del Internet] {Citado 2 de Mayo del 2016}
3. Informador Mx. México, Primer Lugar en Estrés Laboral. Periódico. Disponible en: <http://www.informador.com.mx/> [página principal del Internet] [Citado 2 de Mayo del 2016]
4. Mercado salgado, patricia and salgado mejia, roberto. estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: un enfoque de desarrollo humano organizacional. *estud.gerenc.* [online]. 2008, vol.24, n.108 [citado 2 de mayo del 2016], pp. 15-36 . available from: . issn 0123-5923.
5. Dávalos H. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias. [página principal del internet] [citado 12 de mayo del 2016]
Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1029/1/Davalos_ph.pdf.
6. Emprende Pyme. Artículo. ¿Qué es el clima laboral? Disponible en: <http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>[página principal del internet] [citado el 12 de mayo del 2016]
7. Rafael C. Ester R. Xavier S. Ana P. Lidia P. e Ignacio C. “Manifestaciones Físicas del Estrés en el Cuerpo” Xtresia Natural Stress Relief. Artículo Original. [página principal del Internet] [Citado 19 de mayo del 2017] Disponible en: <http://xtresia.com/es/manifestaciones-fisicas-del-estres-en-el-cuerpo/>.
8. Rafael C. Ester R. Xavier S. Ana P. Lidia P. e Ignacio C. “Manifestaciones Físicas del Estrés en el Cuerpo” Xtresia Natural Stress Relief. Artículo Original. [página principal del Internet] [Citado 19 de mayo del 2017] Disponible en: <http://xtresia.com/es/manifestaciones-fisicas-del-estres-en-el-cuerpo/>



9. Hernández-Mendoza Elena, Cerezo-Reséndiz Sandra, López-Sandoval Ma. Guadalupe.” Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras”. RevEnfermInstMex Seguro Soc 2007; 15 (3): 161-166. (Citado el 5 de mayo del 2016) (página principal de internet)
 - a. <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2007/eim073h.pdf>

10. María M. Estrés Laboral : Nascia Irún Signos y Síntomas. Noticias Radio Euskadi. [página principal del internet] [Citado 04 de mayo del 2016] Disponible en: <http://www.nascia.com/que-es-el-estres-laboral-causas-sintomas>.

11. Marcacyaya Juan “Estrategias de prevención y seguridad del estrés laboral en el personal de salud del seguro social campesino”. caso de aplicación: los dispensarios médicos del seguro social campesino de la provincia de Imbabura
 - a. 2007. [Citado 2 de Mayo del 2016]. Disponible en: <http://www.serviprevencia.org/IMG/pdf/Estreslaboralsscimbabura1.pdf>

12. Artículo. Estrés Laboral. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/2015> [página principal del internet] [citado 12 de mayo del 2016]

- 18 Alba M. Estrés Laboral en Enfermería: La Escasez de Personal Actual en Cuidados Intensivos. Artículo Original. [página principal del Internet] [Citado 04 de mayo del 2016] Disponible en: <http://www.enfermeriadeltrabajo.com/ojs/index.php/et/article/viewFile/18/17>[Pag ina revista julio 2015:Maquetación 1 31/07/2015 8:27 Página 15]

13. Artículo. Wikipedia. Transporte. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Transporte> [página principal del internet] [citado el 12 de mayo del 2016]

14. Mac Donald A. “El estrés laboral en los Países Europeos y en América Latina” Publicado por abc Recursos Humanos en julio 2009, Buenos Aires Argentina. Artículo de internet (citado el 10 de mayo del 2016)<http://abcrecursoshumanos.blogspot.com/2009/07/elestreslaboralenlos-paises.html>



15. Maggyra Valecillo, Ana Luisa Quevedo, AdoniasLubo Palma, Alberto Dos Santos, María Montiel, Marielys Camejo y Milagros Sánchez. "Síntomas musculoesqueléticos y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar" Revista Salud de los Trabajadores / Volumen 17 N° 2 / Julio - Diciembre 2009, Citado mayo 5 del 2016. Disponible en: <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v17n2/art02.pdf>.
16. Maldonado Islas g; a. Mancera 1997 The use and control of stress. A program applied to workers of the IMSS, Instituto mexicano del seguro social. Gac. Med. Mex. 133(1):7-11 (Disponible en: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?db=pubmed&list_uids=9172994&cmd=Retrieve&indexed=google Citado el 5 de mayo de 2016)
17. Peiró J.M, Meliá J.L (1989). La medida de la satisfacción laboral en contexto organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. [Documento www]. citado 5 de mayo de 2016, de http://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
18. Escuela Sagrada Familia. Curso: Adulto al día con la tecnología. El Estrés. 2011. Autor: Marianela Jiménez. La página web: <https://sites.google.com/site/elestressagradafamilia/home>.
19. Expreso. En Ecuador, el 10% de la población tiene estrés. 1 de septiembre del 2012. Disponible en internet: http://expreso.ec/actualidad/en-ecuador-el-10-de-la-poblacion-tiene-estr-FEGR_3645226.
20. Rafael C. Ester R. Xavier S. Ana P. Lidia P. e Ignacio C. "Manifestaciones Físicas del Estrés en el Cuerpo" Xtresia Natural Stress Relief. Artículo Original. [página principal del Internet] [Citado 19 de mayo del 2017] Disponible en: <http://xtresia.com/es/manifestaciones-fisicas-del-estres-en-el-cuerpo/>.
21. Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Washington, D.C., 28 de abril de 2016. Artículo del internet: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es.



22. Alba M. Estrés Laboral en Enfermería: La Escasez de Personal Actual en Cuidados Intensivos. Artículo Original. [página principal del Internet] [Citado 04 de mayo del 2016] Disponible en: <http://www.enfermeriadeltrabajo.com/ojs/index.php/et/article/viewFile/18/17>[Pag ina revista julio 2015:Maquetación 1 31/07/2015 8:27 Página 15.
23. Alba M. Estrés Laboral en Enfermería: La Escasez de Personal Actual en Cuidados Intensivos. Artículo Original. [página principal del Internet] [Citado 04 de mayo del 2016] Disponible en: <http://www.enfermeriadeltrabajo.com/ojs/index.php/et/article/viewFile/18/17>[Pag ina revista julio 2015:Maquetación 1 31/07/2015 8:27 Página 15.
24. María M. Estrés Laboral : Nascia Irún Signos y Síntomas. Noticias Radio Euskadi. [página principal del internet] [Citado 04 de mayo del 2016] Disponible en: <http://www.nascia.com/que-es-el-estres-laboral-causas-y-sintomas>.
25. María M. Estrés Laboral : Nascia Irún Signos y Síntomas. Noticias Radio Euskadi. [página principal del internet] [Citado 04 de mayo del 2016] Disponible en: <http://www.nascia.com/que-es-el-estres-laboral-causas-y-sintomas>.
26. Universia E. El 80% del Personal de Enfermería sufre de Estrés. Periódico. Noticias. [Citado del Internet] [citado 04 de mayo del 2016] Universia,net Disponible en : <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2012/10/08/972884/80personal-enfermeria-sufre-estres.html>
27. Bvscuba - Libros de autores cubanos, enfermería como ciencia. Fundamento teórico-filosófico de la ciencia del cuidado. página web: <http://gsdl.bvs.sld.cu/cgi-bin/library?e=d-000-00---0enfermeria--00-0-0--0prompt-10---4-----0-0l--1-lv-50---20-about---00031-001-1-0big5-00&c=enfermeria&d=HASH0141c3943ff026d45c710bca.2.2>.
28. Herrera J. L.F (2010). Compendio de Conferencias. Curso La Gestión Estratégica En Salud Mental de la U.N.L



29. Como funciona que. ¿Qué es la enfermería y cuáles son sus funciones? Disponible en internet: <http://comofuncionaque.com/que-es-la-enfermeria-y-cuales-son-sus-funciones/>
30. Capitulo II. El estrés. Disponible en internet: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/345577/>
31. Estrés. Definiciones. Página disponible en internet: <http://www.saludmed.com/Bienestar/Cap4/Estres-D.html>
32. Derecho mercosurabc. El estrés laboral en los países europeos y en América Latina 2009. Autor: Andrea Fabiana Mac Donald. disponible: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>
33. Campaign: Trabajos saludables 2014-2015 Trabajos saludables: Gestionemos el estrés. DATOS Y CIFRAS SOBRE EL ESTRÉS Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. Artículo del internet: <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/es/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures>.
34. SEAS. Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés. La naturaleza del estrés. Dr. Antonio Cano Vindel. Ver en pagina web. http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm
35. ESTRÉS LABORAL Autor: - Fernando Miralles Muñoz. Página web: www.fernandomiralles.es/LECTURAS/estreslaboral.pdf
36. Morales Lindo Cinthya Milagros "Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño" Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería, Lima Perú 2007. Citado 2016 mayo 05. Disponible en: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/morales_lc/pdf/morales_lc.pdf
37. Estrés laboral INFO. TODA LA INFORMACIÓN SOBRE EL ESTRÉS LABORAL 2016. Disponible en internet: <http://www.estreslaboral.info/>
38. Estrés. Wikipedia. Página disponible en internet: <https://es.wikipedia.org/wiki/Estr%C3%A9s#Historia->
39. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud 2016. Autores: Stavroula Leka, Prof



Amanda Griffiths, Prof Tom Cox. Tomado del artículo de Internet:
http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

40.El estrés – Metodología de la investigación. ALONSO GAETA REYNALDO. Página disponible en internet:
<http://www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#ixzz4NxKPaqhP>

41.Manifestaciones del estrés. Capitulo I. página disponible en internet:
<http://www.saes.org.ar/revista/2012/manifestaciondelestres.pdf>

42.ESTRÉS LABORAL FRENTE AL CAMBIO DE CONSULTORIO A CENTRO DE SALUD FAMILIAR. Carol Kelly Pinto Collado, Pablo Nicolás Duarte Vidal. Página web:
http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Santiago%202002/Estres_laboral.pdf

**CAPITULO X****Anexos
ANEXOS N° 1****RECURSOS****RECURSOS HUMANOS****DIRECTOS:**

Director de tesis: Dr. Jaime Idrovo.

Autoras: Agurto Cobos Linda Vanessa, Cumbicus Alburqueque Diana Carolina.

INDIRECTOS:

Director del Hospital Moreno Vázquez de Gualaceo: Dr. Danilo Encalada.

Grupo seleccionado: Personal de enfermería que labora en el Hospital Moreno Vázquez de Gualaceo.

RECURSOS MATERIALES

Rubro	Valor Unitario	Valor Total
Transporte	1.60 x 2 x 20	\$ 64
Alimentación	2.50 x 2 x 20	\$ 100
Impresiones	0.10 x 2 x 35	\$ 7
Esferos	0.40 x 35	\$ 14
Otros		\$ 15
Total		\$ 200



ANEXO N°2

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPO ACTIVIDADES	1				2				3				4				5				6				RESPONSAB S
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Recolección y de selección de información bibliográfica.	x	x	x	x	x	x	x																		AUTORAS
Elaboración de instrumentos								x	x	x															AUTORAS DIRECTOR
Aplicación de instrumentos										x	x	x													AUTORAS
Procesamiento de datos														x	x										AUTORAS
Análisis de datos y correlación																		x	x	x					AUTORAS DIRECTOR
Elaboración del informe final																		x	x	x	x	x			AUTORAS
Entrega versión final del trabajo de investigación																							x	x	AUTORAS DIRECTOR



ANEXO N° 3

Cuenca, 27 de Julio de 2016

Dr.

Danilo Encalada

DIRECTOR DEL HOSPITAL MORENO VASQUEZ

De nuestras consideraciones:

Por medio de la presente reciba un cordial y atento saludo, a la vez de la manera más comedida solicitamos que nos permita realizar el proyecto de investigación **“MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA. HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO, 2016”**.

Por la favorable acogida de lo solicitado, le anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente:

Linda Vanessa Agurto Cobos

CI: 0105169098

Diana Carolina Cumbicus Alburquerque

CI: 0105651228

AUTORAS DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.



ANEXO N° 4

**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE
LABORA HOSPITAL MORENO VASQUEZ. GUALACEO, 2016**

Yo, Linda Vanessa Agurto Cobos portadora de C.I. 0105169098 y Diana Carolina Cumbicus Alburqueque portadora de C.I. 0105651228 estudiantes de la Carrera de Enfermería solicitamos su autorización para el desarrollo de la presente investigación.

El personal de enfermería ha desempeñado desde 1844 ha ejercido en su actividad laboral en los ámbitos sociales, laborales y familiares. Gracias a estos factores apareció de una manera silenciosa el estrés, por el cual se conoce mediante la Organización Mundial de la Salud (OMS) con el nombre de **“epidemia mundial”**. El ser humano ha sufrido con el paso de los años un sinnúmero de cambios y de esta forma se genera el estrés dependiendo del estado físico y psicológico de cada persona, de esta forma el tema del estrés se convirtió en investigación para muchos científicos y profesionales.

El propósito del presente estudio es describir la población laboral, identificar los signos y síntomas y diagnosticar la situación de estrés, que manifiesta el personal de enfermería durante su desempeño laboral y además de la aplicación de un test para determinar su nivel de estrés.

La recolección de la información se realizará considerando los datos personales, estilo de vida personal, estilos de vida laboral y el test de estrés en el trabajo.

Por cuanto la información se recolectará únicamente para investigación, no tendrá por ningún concepto riesgo física, ni psicológicamente que pueda arriesgar su vida personal.

Con el presente estudio usted identificara los factores que incluyen en su estado emocional, y por consiguiente mejorara la calidad de atención en el área hospitalaria, siendo la sociedad en conjunto la beneficiaria de la atención de salud brindada.

La información que proporcione será estrictamente confidencial y no será divulgado en ningún momento. El participante tendrá derecho de retractarse durante el proceso de la investigación La participación no es obligatoria, el estudio no tendrá connotación alguna.

Yo he leído el contenido de la investigación que se va a realizar como el propósito de la misma, por consiguiente, autorizo la realización de la investigación con mi persona.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA:

FIRMA DE LA INVESTIGADORA
TLF: 0999887722
CORREO ELECTRONICO: vane_ecu@hotmail.com

FECHA:

FIRMA DE LA INVESTIGADORA
TLF: 0969092687
CORREO ELECTRONICO: dianacarolinad@hotmail.com

FECHA:

Linda Vanessa Agurto Cobos
Diana Carolina Cumbicus Alburqueque



ANEXO 5.

**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERIA**

Manifestaciones del estrés en el personal de enfermería que labora. Hospital Moreno Vásquez. Gualaceo, 2016.

La presente entrevista tiene la finalidad de determinar las manifestaciones del estrés en el personal de enfermería. Esperamos su total colaboración respondiendo a las preguntas establecidas.

Las respuestas sobre el estilo de vida personal deben ser: si o no.

1. DATOS PERSONALES

Edad: _____ Escolaridad: _____
Ocupación: _____ Estado Civil: _____
Residencia: _____ Medio de transporte: _____

2. ESTILO DE VIDA PERSONAL.

ESTILOS DE VIDA PERSONAL	SI	NO
1. ¿Está usted básicamente satisfecho con su vida?		
2. ¿Ha reducido usted muchas de sus actividades y aficiones?		
3. ¿Siente usted que su vida está vacía?		
4. ¿Se siente aburrido a menudo?		
5. ¿Contempla el futuro con esperanza?		
6. ¿Le incomodan pensamientos que no puede quitarse de la cabeza?		
7. ¿Se siente con buen ánimo la mayor parte del tiempo?		
8. ¿Teme que le vaya a ocurrir algo malo?		
9. ¿Está contento la mayor parte del tiempo?		
10. ¿Se siente indeciso con frecuencia?		
11. ¿Está a menudo inquieto y nervioso?		
12. ¿Prefiere quedarse en casa antes que salir y hacer cosas nuevas?		
13. ¿Está frecuentemente preocupado por su futuro?		



14. ¿Nota que su principal problema es el de la mala memoria?		
15. ¿Piensa usted que es maravilloso estar vivo en estos momentos?		
16. ¿Está desanimado y triste muchas veces?		
17. ¿Se siente bastante inútil en estos momentos?		
18. ¿Se preocupa mucho por las cosas del pasado?		
19. ¿Encuentra la vida muy interesante?		
20. ¿Tiene cabeza para idear nuevos proyectos?		
21. ¿Se siente lleno de energía?		
22. ¿Siente que su situación es desesperada?		
23. ¿Piensa que casi todos están mejor acomodados que usted?		
24. ¿Se preocupa con frecuencia por pequeñas cosas?		
25. ¿Siente con frecuencia ganas de llorar?		
26. ¿Tiene dificultades para concentrarse?		
27. ¿Le resulta agradable levantarse por las mañanas?		
28. ¿Prefiere evitar reuniones sociales?		
29. ¿Le resulta fácil tomar decisiones?		
30. ¿Está su mente tan despejada como de costumbre?		

3. ESTILO DE VIDA LABORAL

Contestar estas preguntas solo con números: 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

ESTILOS DE VIDA LABORAL	0	1	2	3	4	5	6
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.							
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.							
5. Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con muchos pacientes es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.							
8. Me siento “quemado” por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.							
16. Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.							



17. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19. He conseguido muchas cosas utiles en mi profesión.							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.							

FECHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: -----

FIRMA DE RESPONSABLE: -----

Test del Estrés elaborado por Jaime Breilh.

Fecha: -----

Marque la respuesta para cada pregunta con una X que se vea bien en cada columna que mejor describe su situación en las dos últimas semanas.

Respuestas. 0=No, Nunca, 1= Rara vez, 2= Muchas veces y 3= Todo el tiempo

		RESPUESTAS
--	--	-------------------



N°	PREGUNTAS	0	1	2	3
1.	(TI1) ¿Su actividad en el trabajo le hace sentir desesperado o le cansa mucho?				
2.	(TI2) ¿Siente un exceso de responsabilidad en su trabajo?				
3.	(TI3) ¿En su trabajo sufre maltrato, desprecio o hay conflictos que le perturban?				
4.	(TI4) ¿Se siente inestable en el trabajo o le preocupa estar sin trabajo?				
5.	(TI5) ¿El ambiente de su trabajo le expone a ruido, frío o calor, falta de luz, gases o polvos que le molestan continuamente?				
6.	(TD1) ¿Tiene responsabilidades de trabajo en casa que le agotan, le hacen sentir presionado y constante falta de tiempo?				
7.	(TD2) ¿Le angustia verse continuamente sometido a tareas en casa monótonas y poco interesantes?				
8.	(TD3) ¿Le preocupa que no se alcanza para dedicarse adecuadamente a los hijos u otros familiares?				
9.	(C1) ¿Padece angustias por necesidades económicas para alimentación, pago de casa o arriendo?				
10.	(C2) ¿Se siente preocupado por falta de espacio en su casa? (congestionamiento)				
11.	(C3) ¿Padece de mucho frío o calor, humedad o ruido en su casa?				
12.	(C4) ¿Sufre por la imposibilidad de descansar bien, como a usted le gusta?				
13.	(C5) ¿Padece angustias por necesidades económicas para gastos de educación o salud?				
14.	(C6) ¿Se siente presionado por problemas de transporte diario, esperas o congestión?				
15.	(C7) ¿Sufre mucha preocupación por alguna deuda?				
16.	(E1) ¿Padece por ruido excesivo alrededor de su casa en su barrio?				
17.	(E2) ¿Teme que le asalten o agredan en su barrio?				
18.	(O1) ¿Se siente aislado o extraño respecto de sus vecinos o semejantes?				
19.	(O2) ¿Se siente preocupado o desmoralizado por la suerte de la gente como usted?				
20.	(RP1) ¿Sufre por alguna causa amorosa o afectiva?				



21.	(RP2) ¿Le afecta algún conflicto o pelea familiar?				
22.	(RP3) ¿En su casa se siente sólo o aislado?				
23.	(RP4) ¿Experimenta mucha angustia por alguna falta o error grave cometidos?				
24.	(RP5) ¿Padece por causa de alguna amenaza personal, represión o falta de libertad?				
25.	(DGF1) ¿Experimenta angustia por alguna enfermedad, invalidez o porque se siente viejo?				
26.	(DGF2) ¿Tiene preocupación intensa por algún motivo sexual, problema o defecto físico?				
27.	(ISQ1) ¿Sufre por alguna enfermedad o trastorno de un ser querido?				
28.	(ISQ2) ¿Sufre por la muerte de algún pariente o persona cercana a usted?				
29.	(MGF1) ¿Se siente presionada o angustiada por embarazo o por tener que dar de lactar?				
30.	(MGF2) ¿Padece mucha tensión por causa de sus menstruaciones?				

Valor:

0-4: Leve

5-16: Moderado

17--30: Severo